

OFICINA DE EQUIDAD

CONDADO DE SONOMA

Oficina de Equidad del Condado de Sonoma Plan de Participación Comunitaria

Oficina de Equidad del Condado de Sonoma
Plan de Participación Comunitaria
<https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/office-of-equity/oficina-de-equidad>
20 de mayo de 2024

Elaborado para:
**Oficina de Equidad del
Condado de Sonoma**

Elaborado por:
Equity First Consulting



ÍNDICE

Reconocimiento de Tierras	4
Resumen Ejecutivo	8
Antecedentes	15
Metodología	24
Un Marco Culturalmente Receptivo Para La Participación Comunitaria	24
El Espectro De Participación A Apropiación Comunitaria	26
Actividades De Recopilación De Datos	28
Hallazgos Principales	42
Hallazgo 1: Etapa “Informar”	42
Enfoque: ¿Cómo es la participación comunitaria durante una crisis?	50
Hallazgo 2: Asignación de recursos	52
Enfoque: Participación Comunitaria en Juntas y Comisiones	56
Hallazgo 3: Falta de confianza	58
Hallazgo 4: Falta de mecanismos de rendición de cuentas para medir el éxito	64
Enfoque: Evidencias de progreso en el Condado de Sonoma	67
Recomendaciones	69
Recomendación 1: Cambios estructurales	69
Recomendación 2: Eliminación de barreras	70
Recomendación 3: Diseño, implementación y evaluación de políticas y procedimientos	70
Recomendación 4: Programación para colaboración y aprendizaje continuo	71
Recomendación 5: Evaluación y documentación del progreso	71
Estrategias	72
Conclusión	95
Apéndice: Tablas De Datos De Las Encuestas	96
Referencias	105

RECONOCIMIENTO DE TIERRAS INDÍGENAS

El condado de Sonoma y la institución de gobierno conocida como Condado de Sonoma (County of Sonoma) están situadas dentro de las relaciones territoriales, ancestrales, tradicionales y contemporáneas de las naciones tribales Kashia (también escrita como Kashaya) Pomo y Pomos del sur, Wappo y Miwok de la costa, que incluyen las naciones nativas Ranchería Cloverdale de indígenas Pomo, la Banda Kashia de Indígenas Pomo de Stewarts Point Ranchería, la Banda de Indígenas Pomo de Dry Creek Ranchería, los Indígenas Federados de Graton Ranchería y Lytton Ranchería de California quienes son reconocidas a nivel federal.

La Oficina de Equidad aún no ha adoptado un reconocimiento de tierras y considera que, a menos que exista una dirección y una posterior asignación de recursos para que el Condado de Sonoma, como institución, interactúe auténticamente con las naciones tribales y sus miembros, un reconocimiento de tierras por sí solo no puede reemplazar la necesidad de crear relaciones colaborativas y significativas basadas en el respeto, la reciprocidad, los valores y acuerdos compartidos, y una profunda comprensión de la historia y la soberanía tribal, basada en acciones destinadas a sanar los daños pasados y presentes.



TIERRAS TRIBALES DE CALIFORNIA

Territorios Tribales Nativoamericanos de California Previos al Contrato

Consejo de Desarrollo Indígena del Norte de California | ncidc.org

IN LAK'ECH

Tú eres mi otro yo.
You are my other me.
Si te hago daño a ti,
If I do harm to you,
Me hago daño a mi mismo.
I do harm to myself.
Si te amo y respeto,
If I love and respect you,
Me amo y respeto yo.
I love and respect myself.

—Luis Valdez



Colorful Hands 1 of 3

George Fox students Annabelle Wombacher, Jared Mar, Sierra Ratcliff and Benjamin Cahoon collaborated on the mural.

Photograph by Tim Mossholder

RESUMEN EJECUTIVO

La Oficina de Equidad del Condado de Sonoma y la Oficina del Administrador del Condado encargaron a Equity First Consulting el desarrollo y aplicación de un proceso de participación comunitaria basado en la equidad, con el objetivo de desarrollar un Plan de Participación Comunitaria. Este proceso fue informado por los aportes del liderazgo y del personal del Condado, y de la comunidad; teniendo como objetivo orientar y brindar mejores prácticas para obtener una participación comunitaria culturalmente receptiva entre los departamentos del Condado y los miembros de la comunidad, y eliminar barreras de participación significativa.¹

PREGUNTAS CLAVE

Las preguntas clave que guiaron tanto el proceso de participación comunitaria como el plan posterior incluyen:

- *¿Cuál es la estrategia general actual de participación comunitaria del Condado de Sonoma (Condado)?*
- *¿Qué impacto tiene la participación comunitaria desde la perspectiva del personal del Condado y los miembros de la comunidad?*
- *¿Cuáles son las oportunidades para fortalecer los esfuerzos de participación comunitaria a través del desarrollo e implementación de un Plan de Participación Comunitaria?*

Los marcos para este proceso de participación comunitaria fueron: (1) un marco de diseño hacia los márgenes, enfocado en identificar comunidades cuyas experiencias, conocimientos, retroalimentación y sabiduría deben centrarse para construir sistemas y programas equitativos (véase p.16); y (2) el Espectro de la Participación a la Apropiación Comunitaria (véase la ilustración de la página 19). Este espectro traza un camino para fortalecer y transformar las democracias locales a través de una participación profunda; en particular de comunidades normalmente excluidas de procesos democráticos y estructuras de poder. Estos marcos operan juntos para evaluar y transformar los esfuerzos de participación comunitaria que promuevan soluciones impulsadas por la comunidad.

ENFOQUE DE DISEÑO HACIA LOS MÁRGENES

La participación comunitaria se define como el proceso bidireccional mediante el cual el Condado puede aprender sobre las necesidades y visiones de las comunidades locales, para así ofrecer espacios, programas, recursos, servicios y flujo de información que sean co-diseñados y relevantes. La palabra “comunidad” se define ampliamente como un grupo de personas que comparten algo en común, como vivir en el

¹ Nota lingüística: El Condado de Sonoma y Condado de Sonoma: A lo largo de este informe, los términos El Condado de Sonoma y el Condado (con C mayúscula) se refieren al gobierno del condado (incluidos los electos y el personal). Condado de Sonoma y el condado (con una C minúscula) se refieren a la comunidad más amplia de personas que viven dentro de los límites del condado y a la tierra en la que viven.

condado de Sonoma o trabajar para el Condado de Sonoma. Sin embargo, las estrategias tradicionales de participación comunitaria y los procesos democráticos no están diseñados para capturar la sabiduría comunitaria de manera equitativa. Más bien, su diseño da prioridad a una pequeña subsección de la comunidad, independientemente de la intención de las personas que crean la política, asignan recursos o llevan a cabo la participación. Por lo tanto, es necesario cambiar los sistemas para mitigar el daño creado por esta distribución desigual del poder y para reconocer la sabiduría y las experiencias de toda la comunidad. Dicho cambio requiere priorizar a las personas cuya sabiduría aún no ha sido incluida.

Este proceso de participación comunitaria fue diseñado para hacer precisamente eso, priorizar a las comunidades del Condado de Sonoma, incluido el personal, que son sistemáticamente excluidos de los procesos auténticos de toma de decisiones. En el contexto de Estados Unidos, el Condado de Sonoma no es la excepción, esta priorización comienza con la raza e incluye una gama de variables que están interconectadas. Algunos ejemplos de estas variables interconectadas son el idioma, estado de documentación, riqueza e ingresos, género, etc. Dichas variables y su interconexión impactan el grado de probabilidad al cual las personas tienen acceso equitativo al poder de toma de decisiones y/o sufren daños a manos de sistemas gubernamentales.

METODOLOGÍA

La metodología para la planificación de participación comunitaria fue estructurada de la siguiente manera:

● **Fase 1: Enraizamiento y exploración**

Con el objetivo de evaluar las prácticas actuales de participación y alcance comunitario del Condado, Equity First solicitó información de 29 Departamentos, Distritos y Oficinas de Supervisores de Distrito. También recibió documentos de 24 Departamentos, Distritos y Oficinas de Supervisores de Distrito en todo el Condado de Sonoma, para crear un inventario de los esfuerzos de participación. Además, Equity First llevó a cabo un análisis panorámico de los esfuerzos a través de una revisión de literatura en jurisdicciones similares; mientras que la Oficina de Equidad condujo encuestas de Juntas y Comisiones dentro del Condado de Sonoma.

● **Fase 2a: Compromiso con el personal del Condado**

Entre abril y agosto de 2023, Equity First y la Oficina de Equidad llevaron a cabo seis grupos de enfoque, con 47 líderes y personal del Condado. Se realizaron 12 entrevistas con 16 líderes y personal del Condado; con un total de 63 participantes en actividades de participación interna.

● **Fase 2b: Compromiso con los miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias**

Los Líderes Comunitarios (conocido como CBL por sus siglas en inglés), con el apoyo de Equity First, llevaron a cabo 10 grupos de enfoque con miembros de la comunidad. Utilizando un marco de diseño hacia los márgenes, se realizaron sesiones grupales con un total de 89 personas que

constituían una muestra representativa de los residentes del Condado de Sonoma. Además, un total de 24 miembros de la comunidad participaron en 16 entrevistas con las partes interesadas realizadas por CBL y Equity First. Por último, Equity First realizó siete entrevistas a socios con 8 representantes de organizaciones comunitarias (CBO, por sus siglas en inglés). En total, 121 miembros de la comunidad participaron en actividades de participación externa.

● **Encuestas demográficas**

A lo largo de las Fases 2a y 2b, Equity First realizó encuestas demográficas con el personal del Condado y los miembros de la comunidad (participantes). Estos son los hallazgos principales:

- *El personal del Condado ha trabajado en el Condado y ha vivido en el condado de Sonoma durante un promedio de 23.5 años. Alrededor de la mitad (52%) mencionaron que habían vivido experiencias que eran relevantes para su trabajo.*

La autoidentificación de los miembros de la comunidad en la encuesta indicó que provenían de una amplia gama de razas, condiciones de vivienda, lenguaje, geografía y conocimiento. Esta información es detallada específicamente en la sección de la encuesta demográfica y en el apéndice del informe.

● **Fase 3: Sesiones de reflexión con miembros de la comunidad y personal del Condado**

Equity First llevó a cabo sesiones de reflexión con el fin de involucrar aún más a los participantes en el proceso de análisis de datos, refinamiento de hallazgos y recomendaciones. Este proceso tuvo como objetivo obtener un proceso co-diseñado de desarrollo del Plan de Participación Comunitaria.

Se llevaron a cabo tres sesiones de reflexión con miembros de la comunidad, con opciones en español, inglés, en persona o en Zoom. Un total de 25 miembros de la comunidad participaron en dichas sesiones. También se condujo una sesión de reflexión con los líderes y el personal del Condado a través de zoom, con cinco salas de reuniones organizadas en base al tipo de cargo, para que los miembros del personal pudieran hablar libremente sin la presencia de sus supervisores. En estas sesiones participaron un total de 35 miembros del personal de todas las funciones. En total, 60 personas participaron en el proceso de la Sesión de Reflexión.

● **Relaciones Tribales Intergubernamentales**

La Oficina de Equidad y Equity First reconocen que el Condado de Sonoma tiene una relación política y legal con tribus soberanas y reconocidas por el gobierno federal, diferente a la relación historia que el Condado tiene con las comunidades afrodesendientes, indígenas y de color (BIPOC por sus siglas en inglés). Guiados por un CBL, el Condado de Sonoma y Equity First contactaron a las Naciones Tribales que comparten geografía con el Condado de Sonoma. También

consultaron con miembros de la comunidad que se identificaron como indígenas de California, indígenas americanos, o nativos americanos y el personal del Condado sobre el tema de las relaciones de gobierno a gobierno con las Naciones Tribales. Se realizaron un total de seis entrevistas. La metodología y los aprendizajes sobre dicha consulta intergubernamental se detallan en el Informe sobre las Relaciones Intergubernamentales con las Naciones Nativas en el condado de Sonoma. Con el fin de respetar las relaciones jurídicas y políticas entre los gobiernos locales y los dirigentes y miembros de las naciones soberanas, las conclusiones y recomendaciones se detallan en forma separada.

HALLAZGOS PRINCIPALES

Los hallazgos clave del proceso de planificación de la participación comunitaria fueron:

- *El Condado de Sonoma se encuentra en la etapa de "Informar" en el espectro de participación comunitaria; demostrando capacidad para avanzar hacia los niveles de "Consulta" en tiempos de crisis.*
- *El personal y los miembros de la comunidad declararon que el Condado carece de recursos suficientes o asignación intencional de recursos, incluidos fondos, personal adecuado y equitativo, y capacitación, necesarios para poner en práctica estrategias de participación comunitaria que tengan un impacto.*
- *El personal y los miembros de la comunidad expresaron una falta de confianza bidireccional entre el Condado y las comunidades más afectadas por las desigualdades sistémicas. Estos enfatizaron que la falta de representación y capacidad de respuesta cultural dentro del Condado constituye un obstáculo en el camino de desarrollo de relaciones esenciales, receptivas y recíprocas.*
- *El personal y los miembros de la comunidad coinciden en que actualmente no existen mecanismos eficaces de rendición de cuentas que ayuden al Condado a medir el éxito, a responsabilizarse de los resultados de la participación comunitaria o a honrar el tiempo de los miembros de la comunidad que participan.*

RECOMENDACIONES

- *Pasar del espectro de información y consultoría a la apropiación comunitaria mediante la implementación de cambios clave, estructurales y organizacionales que apoyen la toma de decisiones impulsada por la comunidad.*
- *Eliminar las barreras proporcionando información, recursos accesibles y culturalmente apropiados para los miembros de la comunidad que tienen menos acceso y oportunidades, tanto en tiempos de estabilidad como de crisis.*
- *Diseñar, implementar y evaluar políticas y procedimientos que incrementen la participación pública de miembros que son tradicionalmente excluidos.*
- *Crear una programación interna para capacitación, aprendizaje y colaboración continua entre departamentos para apoyar los esfuerzos de participación comunitaria.*
- *Evaluar y documentar el progreso de planificación e implementación de los esfuerzos de Participación Comunitaria.*

ESTRATEGIAS

Las subestrategias resaltadas en amarillo representan estrategias pilares que son fundamentales para la implementación para el resto del plan. En la reunión de la Junta de enero de 2024, la Junta de Supervisores solicitó que la Oficina de Equidad se centrara en la Junta y Comisiones, y que el plan se adaptara para reflejar este enfoque. Para obtener más información acerca de el Plan de Juntas y Comisiones de Equidad en el Condado de Sonoma, vaya a <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/office-of-equity>.

Las subestrategias resaltadas en amarillo representan estrategias pilares que son fundamentales para la implementación del resto del plan.

Las estrategias que se han adaptado para su uso en el Plan de Juntas y Comisiones de Equidad en el Condado de Sonoma están marcadas con un asterisco al final. *

Estrategia 1: Contratación y desarrollo profesional

- 1.1 Contratar un puesto permanente de gerente de participación comunitaria (OOE) *
- 1.2 Crear un programa de participación de líderes comunitarios (CBL), generando una vía de oportunidades de personal y/o consultoría para CBL que avance hacia puestos de empleo para CBL (OOE)
- 1.3 Designar nuevos fondos para la traducción multilingüe y crear/contratar un equipo de traducción e interpretación para apoyar a todos los Departamentos, Juntas y Comisiones (Incluido en el borrador del Plan de Acceso Lingüístico, que se presentará a la Junta en marzo de 2024) *
- 1.4 Contratar navegador(es) del Condado para coordinar el apoyo a los miembros de la comunidad en todos los departamentos (OOE, Safety Net Collaborative)
- 1.5 Desarrollar una red de liderazgo centrada en servir mejor a las comunidades subrepresentadas y desatendidas (OOE, RRHH)
- 1.6 Brindar entrenamientos para preparar al personal para co-diseñar con la comunidad (OOE) *
- 1.7 Aumentar y clarificar las expectativas del personal del Condado en relación con las prácticas de participación comunitaria (CAO, OOE) *
- 1.8 Asignar y hacer un seguimiento de los recursos de participación comunitaria (CAO, OOE) *
- 1.9 Desarrollar recursos interdepartamentales y centralizados de Participación Comunitaria para el personal del Condado (OOE) *

Estrategia 2: Políticas y procedimientos

- 2.1 Aplicar políticas consistentes sobre estipendios en todos los departamentos del Condado (por ejemplo: política interna sobre estipendios, política sobre MOU de la CBO) (Auditor, CAO, OOE) *
- 2.2 Aplicar políticas y enfoques uniformes en las reuniones públicas. (Ej: cuidado de niños, comida, idioma, lugar y hora) (OOE) *
- 2.2 Aplicar la política existente de Análisis de Equidad Racial para evaluar el impacto del trabajo de participación comunitaria en las comunidades más afectadas por las desigualdades sistémicas (CAO, OOE) *

Estrategia 3: Formación y colaboración

- 3.1 Apoyar a las organizaciones comunitarias con capacitación recíproca regular y coordinación de navegación de recursos (OOE, Safety Net Collaborative)
- 3.2 Realizar talleres educativos multilingües para la comunidad sobre sistemas de gobierno local 101 (OOE) *
- 3.3 Crear grupos interdepartamentales de aprendizaje entre iguales para el personal del Condado encargado de la participación comunitaria (OOE) *
- 3.4 Impartir formación a los líderes de los comités de atención al público sobre la promoción de participación equitativa (OOE) *
- 3.5 Impartir formación al personal del Condado sobre la asociación con navegadores y organizaciones comunitarias (OOE)

Estrategia 4: Rendición de cuentas

- 4.1 Implementar mecanismos de responsabilidad para garantizar el acceso equitativo e impacto (OOE, Upstream, Safety Net Collaborative) *
- 4.2 Evaluar la accesibilidad lingüística de los documentos/comunicaciones públicas del Condado y proporcionar apoyo continuo (incluido en el borrador del Plan de Acceso Lingüístico, que se presentará a la Junta en marzo de 2024) *
- 4.3 Crear y dotar de recursos a un organismo de rendición de cuentas dirigido por la comunidad para medir el impacto del compromiso comunitario en las comunidades (CBL, OOE, Upstream)
- 4.4 Evaluar el impacto anual de la aplicación del plan de participación comunitaria (gerente de la participación comunitaria, CBL) *
- 4.5 Integrar los resultados del Análisis de Equidad Racial en el trabajo continuo de implementación de la participación comunitaria (CAO, OOE) *
- 4.6 Actualizar el Pilar de Equidad Racial y Justicia Social del Plan Estratégico basándose en las recomendaciones, estrategias y aprendizajes de la implementación de la participación comunitaria (CAO, OOE) *

Estrategia 5: Oportunidades para una Gestión Comunitaria Equitativa

- 5.1 Fortalecer los órganos de gobierno existentes (Juntas y Comisiones) para representar mejor a la comunidad (BOS, CAO, OOE) *
- 5.2 Llevar a cabo una evaluación de los procesos de las Juntas y Comisiones en torno al reclutamiento, selección, estipendios y recopilación de información demográfica (CAO, OOE) *
- 5.3 Aumentar la transparencia y prácticas consistentes de las Juntas y Comisiones para mejorar la representación equitativa (CAO, OOE) *
- 5.4 Dirigir y financiar una serie de cursos de capacitación sobre equidad racial y participación comunitaria para los miembros de las Juntas (OOE) *
- 5.5 Poner a prueba un proceso presupuestario participativo (CAO, OOE)



ANTECEDENTES

ACERCA DEL CONDADO DE SONOMA

El Condado de Sonoma es un condado geográficamente disperso, urbano-suburbano-rural, que ocupa 1,575 millas cuadradas. La Oficina del Censo de EE. UU. estima actualmente que la población total del condado es de 482,650 (Oficina del Censo de EE. UU., 2022). El Condado de Sonoma es el hogar de cinco Tribus Americanas Nativas reconocidas por el gobierno federal: Indígenas Federados de la Ranchería Graton, Banda Kashia de Indígenas Pomo de la Ranchería Stewarts Point, Banda Ranchería Dry Creek de Indígenas Pomo, Ranchería Cloverdale de Indígenas Pomo, y Banda Ranchería Lytton de Indígenas Pomo (Vol. 87 Federal Register Page 4636). El condado también tiene comunidades tribales que actualmente no son reconocidas por el gobierno federal, como la tribu Mishewal Wappo. El condado de Sonoma tiene una economía diversa que incluye una región vinícola de clase mundial, es un “punto de acceso” de biodiversidad de importancia mundial y ofrece docenas de destinos turísticos y reservas de espacios abiertos.

La población del condado de Sonoma es menos diversa que la de California en su totalidad. Sin embargo, esto está cambiando. Por ejemplo, la población latina del condado de Sonoma creció del 25.6% en 2010 al 28.9% en 2022. Aunque los índices de propiedad, el valor promedio de viviendas, tasas de educación y niveles de ingresos familiares e individuales son más altos en el condado de Sonoma que en el resto de California; cuando se desglosan por raza o etnia, las desigualdades dentro del condado de Sonoma se hacen evidentes. Existen disparidades adicionales cuando se analiza la esperanza de vida, falta de vivienda, carga del alquiler y estado de documentación. Como se documenta en la Actualización del Retrato del Condado de Sonoma 2021 y por el Departamento de Servicios de Salud del Condado de Sonoma, las desigualdades que se destacan a continuación son un retrato importante, pero no la imagen completa, de las experiencias vividas por los miembros de la comunidad que los esfuerzos de participación comunitaria deben priorizar (Katz, 2017; Lewis, 2021; Oficina del Censo de EE. UU., 2021a; Oficina del Censo de EE. UU., 2021b, sin fecha).

Las personas afrodescendientes y Americanas Nativas están sobrerrepresentadas entre los residentes del condado de Sonoma en lo que respecta a la falta de vivienda. Aunque los residentes afrodescendientes son aproximadamente el 1,5% de la población de Sonoma, representan el 6% de la población sin hogar. Los Americanos Nativos representan menos

Las disparidades en propiedad y valor de la vivienda en el condado de Sonoma se traducen en una brecha de riqueza significativa entre los residentes Asiáticos y Blancos² y los residentes afrodescendientes, Latinos y Americanos Nativos. El 34% de hogares afrodescendientes son propietarios de su casa en comparación con el 66% de hogares Blancos y Asiáticos. El

²Nota lingüística: La Oficina de Equidad opta por escribir en mayúsculas Blanco, así como lo hace para todos los identificadores raciales y étnicos, con el fin de interrumpir la suposición sistémica de que la blancura es el estándar y la norma, y para destacar la forma en que la blancura funciona en las instituciones y comunidades.

<p>del 1% de la población de Sonoma, pero el 9% de la población sin hogar. Los residentes LGBTQIA2S+ también tienen una probabilidad desproporcional de falta de vivienda. El 16% de los residentes del condado de Sonoma que no tienen hogar se identificaron como LGBTQIA2S+. (Lewis, 2021)</p>	<p>valor promedio de la vivienda de propietarios afrodescendientes es \$100,000 menor que la de propietarios Blancos. Los inquilinos afrodescendientes enfrentan la carga de vivienda más alta del condado con un 68%, seguidos por los inquilinos Latinos con un 59%. (Lewis, 2021)</p>
<p>La esperanza de vida de los residentes afrodescendientes en el condado de Sonoma es diez años más corta que la de cualquier otra raza y grupo étnico en el condado. (Lewis, 2021)</p>	<p>El condado de Sonoma es el hogar de poblaciones significativas de trabajadores agrícolas indígenas, que enfrentan desafíos adicionales a los que experimentan otros trabajadores indocumentados y de bajos salarios en Sonoma. (Lewis, 2021)</p>
<p>El 11.8% de la población total del condado de Sonoma está “lingüísticamente aislada”, lo que significa que habla un idioma distinto del inglés en casa y habla inglés menos que “muy bien” (Oficina del Censo de EE. UU., 2021b). Se estima que el 8% de la población del condado de Sonoma en 2013 eran inmigrantes indocumentados. (Katz, 2017)</p>	<p>Los residentes Latine/a/o, Americanos Nativos y Nativos de Hawái y otras islas del Pacífico (NHOPI, por sus siglas en inglés) del condado de Sonoma tienen los ingresos personales promedios más bajos, alrededor de \$29,000, \$29,000 y \$26,000, respectivamente; en comparación con \$44,131 de los residentes Blancos. (Lewis, 2021) El 61% de los miembros de la comunidad Blanca tienen ingresos familiares anuales superiores a \$75,000, mientras que solo el 54% de los miembros Latinos de la comunidad tenían un ingreso similar. (Oficina del Censo de EE. UU., 2021a)</p>

La naturaleza de estas desigualdades, (inequidad en indicadores como resultados en materia de salud, estabilidad de vivienda, propiedad de la vivienda, carga del alquiler, índice de pobreza, ingresos, logro educativo e inscripción escolar entre identidades raciales, étnicas y demográficas) no son exclusivas del Condado de Sonoma. Los desastres naturales intensificados por el cambio climático tampoco son exclusivos del Condado de Sonoma. Las catástrofes sufridas en el Condado en los últimos seis años han puesto al descubierto estas desigualdades y el impacto que la devastación tienen en todos los miembros de la comunidad. Sin embargo, este impacto es especialmente severo en los miembros de la comunidad que son sistemáticamente excluidos de los beneficios y programas que están diseñados para ayudar durante el proceso de recuperación, o que no están típicamente representados o son desatendidos en la asignación de recursos o están ausentes en los procesos de toma de decisiones dentro del Condado.

Por ejemplo, el incendio de Tubbs arrasó con el 5% de las viviendas de Santa Rosa de la noche a la mañana, incluidos vecindarios enteros. Durante este episodio, las alertas de emergencia se emitieron principalmente en inglés, y el Condado fue inundado con llamadas de miembros de la comunidad de habla hispana que no

entendían las alertas (Vives, 2020). Aunque muchas otras acudieron en masa a los refugios de emergencia establecidos por el Condado, muchas personas que vivían en hogares de documentación mixta se dirigieron a la costa, por temor y por ser vulnerables a las autoridades. Además, muchos de los voluntarios de los refugios, quienes en su mayoría no hablaban otros idiomas que el inglés, les pidieron una forma de documentación, y no fueron capaces de proporcionar servicios y asistencia culturalmente relevantes y receptivos (Clark, 2017; Ho y Koran, 2019). Durante el incendio del Complejo de Walbridge/LNU, a los propietarios de bodegas se les concedió excepciones de órdenes de evacuación para que los trabajadores agrícolas, que no tienen acceso a protecciones laborales básicas, pudieran ingresar a las zonas de evacuación y continuar con la cosecha de uvas (Swindell, 2020). Durante la fase de confinamiento de la pandemia de COVID-19, los miembros de la comunidad de color estuvieron desproporcionalmente representados como trabajadores considerados “esenciales”; siendo también desmesuradamente diagnosticado con COVID-19 (Condado de Sonoma, 2023).

En los últimos años, los miembros de la comunidad que participaron en este proceso de participación comunitaria han sido desproporcionadamente los más afectados por estos desastres. Han experimentado un aumento de la falta de vivienda, inestabilidad de la vivienda y estrés económico. Además, muchos miembros de la comunidad inmigrante también temen ser deportados y separados de su familia durante procedimientos de emergencia. Un miembro de la comunidad compartió: “Me sentiré más segura si en los refugios no nos separan de nuestras familias, porque a veces separan a las familias, los niños en un lugar, a nosotros en otro y a nuestros esposos en otro”. Cuando se les preguntó sobre sus necesidades más grandes, las comunidades compartieron las siguientes necesidades básicas:

- *Seguridad (vecinos que beben, violencia, carreras de autos, carreteras inseguras y accidentes, y presencia policial debido a la comunidad de personas sin hogar)*
- *Paz (tranquilidad y sensación de seguridad)*
- *Servicios en el hogar (acceso a servicios públicos como electricidad, lavadora, Internet)*
- *Proximidad a tiendas de comestibles y escuelas*
- *Acceso a parques y a la naturaleza*
- *Acceso a recursos y servicios disponibles*
- *Transporte, especialmente para los trabajadores agrícolas que enfrentan muchas barreras para obtener una licencia de conducir, y para los miembros de la comunidad rural que dependen de un transporte público ineficiente, que consume mucho tiempo, y es a menudo demasiado caro.*

Las “personas que están más cerca del problema están más cerca de la solución” (Martin, 2017) y, al mismo tiempo son las que se encuentran más alejadas del poder institucional. Preguntarles sobre cuales son las barreras que están experimentando es parte del proceso, pero también es crucial incluir su sabiduría y liderazgo en la generación de soluciones. Si bien hay muchas formas de conocimiento, las personas son

expertas en sus propias vidas y en sus propias comunidades, de maneras en que las instituciones no pueden serlo sin esfuerzo e intención adicional. La superposición de desastres en curso encima de las desigualdades sistémicas, ilumina la necesidad de una participación comunitaria que tenga en cuenta esta superposición a lo largo de todo el proceso, desde la divulgación y la construcción de relaciones, hasta la identificación y mitigación de barreras. También debe incluir la integración de respuestas comunitarias, diseño de políticas y asignación de recursos.

ACERCA DEL CONDADO DE SONOMA

El Condado de Sonoma está gobernado por cinco Supervisores que conforman la Junta de Supervisores del Condado de Sonoma. Comprende 25 departamentos, así como agencias y distritos adicionales que brindan una gama completa de servicios a la comunidad a través de sus 4,800+ empleados.

En un esfuerzo por mitigar los daños de las desigualdades anteriormente mencionadas; el Condado de Sonoma ha tomado una serie de medidas en los años transcurridos desde el incendio de Tubbs. Una de estas medidas ha sido el establecimiento de la Oficina de Recuperación y Resiliencia en 2017 y el Departamento de Manejo de Emergencias en julio de 2019. La Oficina de Recuperación y Resiliencia creó un Marco de Recuperación y Resiliencia (2018), que incluyó la equidad social como principio fundamental, y que fue adoptado por la Junta de Supervisores en diciembre de 2018.

Posteriormente, el Condado creó dos nuevas entidades: la División de Comunicaciones, que tenía como objetivo apoyar a los departamentos para cerrar la brecha de información entre el Condado y la comunidad; y la Oficina de Equidad, para apoyar al Condado en la incorporación de la equidad en toda la institución del Condado y en la comunidad.



ACERCA DE LA OFICINA DE EQUIDAD (OOE)

En el verano de 2020, la Junta de Supervisores del Condado de Sonoma creó la Oficina de Equidad del Condado de Sonoma, dando de este modo un paso significativo en el reconocimiento del poderoso papel que el Condado tiene en la eliminación de la desigualdad racial en las comunidades locales. Desde entonces, la Oficina de Equidad ha pasado por un proceso de planificación estratégica, ha crecido tres veces en tamaño, alcanzando una capacidad de 5 empleados permanentes y 4 empleados de tiempo limitado. La Oficina de Equidad se ha comprometido de manera continua con los jefes de departamento y el personal de todo el Condado para promover el trabajo de equidad.

Sobre la base de los esfuerzos de evaluación inicial con el personal y los líderes, la Oficina de Equidad ha creado y administrado un Equipo Central. Este equipo es una comunidad de aprendizaje compuesta por campeones de equidad provenientes de distintos departamentos del Condado. El Equipo tiene el objetivo de profundizar la capacidad del Condado para identificar e interrumpir el daño sistémico a través de su trabajo como representantes entre la Oficina de Equidad y los distintos departamentos. Al término de la formación inicial, la Oficina de Equidad ofreció otras dos oportunidades de formación: una para profundizar en el desarrollo de competencias relacionadas con un sistema de recopilación, análisis e información de datos llamado Anti-Racist Results-Based Accountability (AR-RBA), y otra para profundizar en el desarrollo de competencias relacionadas con la facilitación de formaciones sobre equidad racial y conversaciones estratégicas. Este trabajo está en línea con prácticas recomendadas por la Alianza Gubernamental sobre Equidad Racial (GARE, por sus siglas en inglés), que apoyó a las primeras cohortes del equipo de campeones de equidad del Condado de Sonoma. GARE identifica la normalización de las conversaciones sobre la equidad racial y el desarrollo de una comprensión compartida de los conceptos fundamentales como los primeros pasos necesarios para lograr la equidad.

En 2023, este esfuerzo culminó con la creación del Comité Directivo, compuesto por un grupo de liderazgo más pequeño del Equipo Central. El Comité tiene como propósito desarrollar el primer Plan de Acción de Equidad Racial del Condado, el cual será presentado para comentarios y aprobación de la Junta de Supervisores en 2024. El Plan de Acción de Equidad Racial del Condado será una guía estratégica con elementos de acción, metas, resultados medibles y mecanismos de rendición de cuentas para implementar cambios institucionales y estructurales dentro del gobierno del Condado para lograr equidad racial.

El trabajo de la Oficina de Equidad ha sido principalmente interno; sin embargo, en línea con el Pilar de Equidad Racial y Justicia Social del Condado (Meta 4: Objetivo 1) de involucrar a los miembros de la comunidad y a grupos de partes interesadas para desarrollar prioridades y promover la equidad racial, la Junta de Supervisores del Condado invirtió recursos de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense para desarrollar un Plan de Participación Comunitaria. Este plan tiene como meta proporcionar claridad en las expectativas y responsabilidades, así como proveer orientación sobre las mejores prácticas en esfuerzos de participación comunitaria del Condado.

ACERCA DE LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DE EQUIDAD EN EL CONDADO DE SONOMA

En enero de 2021, la Junta aprobó un plan estratégico de cinco años, que incluye un pilar de equidad racial y justicia social. El pilar se compone de metas y objetivos específicos que conducirán a normalizar, organizar y poner en funcionamiento una nueva forma de ver los retos, realizar análisis y aplicar nuevas estrategias para garantizar una fuerza laboral que refleje las comunidades a las que se presta servicio y lograr la equidad racial en la prestación de servicios del Condado.

Ese mismo año, la Junta de Supervisores respondió a la pandemia de COVID-19 y a fondos federales provenientes de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARPA, por sus siglas en inglés) mediante la creación de un grupo de trabajo comunitario (el Grupo de Trabajo de Equidad de ARPA) que recomendará áreas y estrategias prioritarias que garanticen el cumplimiento de la intención de las legislaciones: abordar y remediar los impactos desproporcionales de la pandemia de COVID-19. El Plan de Participación Comunitaria, entre otras inversiones, surgió de las recomendaciones del Grupo de Trabajo de Equidad de ARPA y de los miembros de la comunidad de que el Condado invirtiera en mejorar su capacidad de respuesta cultural.

Esta recomendación reconoció que, a pesar de que el Condado ha aumentado su capacidad para difundir información a través de la División de Comunicaciones e incorporar la equidad en su trabajo a través de la Oficina de Equidad; el acceso lingüístico y Participación Comunitaria siguen representando un desafío. En la actualidad, muchos departamentos no tienen experiencia, capacidad o fondos para relacionarse con las comunidades lingüísticas más allá del inglés (y, hasta cierto punto, del español), así como para llevar a cabo una participación comunitaria culturalmente sensible que resulte en una participación pública equitativa en los procesos y servicios gubernamentales. La Junta de Supervisores continuó su trabajo de impulsar la equidad y aprobó inversiones críticas en la capacidad de respuesta cultural del Condado.

Los esfuerzos del Plan de Acceso Lingüístico se centrarán en comunicarse de manera efectiva y brindar servicios a los residentes que son monolingües, personas que hablan lenguas indígenas, personas ciegas o con visión limitada, personas sordas o con problemas de audición, y a otras personas que hablan lenguajes diversos que viven o trabajan en el Condado de Sonoma.

El Plan de Participación Comunitaria (que es el enfoque de este informe resumido) proporcionará orientación y prácticas para generar una participación culturalmente receptiva entre los departamentos del Condado, los miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias para eliminar barreras y obtener una participación recíproca y auténtica en los procesos democráticos de toma de decisiones del Condado de Sonoma.

ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD

En este trabajo, la participación comunitaria se define como el proceso bidireccional mediante el cual el Condado puede aprender de las comunidades locales sobre sus necesidades y visiones y ofrecer espacios co-diseñados, programas, recursos, servicios y flujo de información significativos.



Uno de los objetivos del pilar de Equidad Racial y Justicia Social es el de involucrar a los miembros de la comunidad y a los grupos de partes interesadas para desarrollar prioridades y promover equidad racial, para establecer un proceso de participación y colaboración entre miembros de la comunidad y grupos de partes interesadas, y lanzar una estrategia de participación comunitaria con enfoque en la equidad racial (Plan Estratégico Quinquenal del Condado de Sonoma, 2021). Con este fin, la Oficina de Equidad participó en un proceso de planificación e implementación basados en equidad para estudiar los esfuerzos existentes de participación en el Condado y en jurisdicciones comparables, revisar los modelos de participación y asociaciones comunitarias, y ayudar a desarrollar una estrategia sólida de participación comunitaria.

Los recientes desastres que han tenido que enfrentar los residentes del Condado de Sonoma, incluidos incendios forestales, inundaciones y la pandemia de COVID-19, han profundizado las desigualdades ya existentes y han resaltado la imperiosa necesidad de centrarse en comunidades sistemáticamente marginadas por sistemas gubernamentales, y sus experiencias en la forma en que el Condado brinda servicios y crea políticas. Esta labor no puede llevarse a cabo sin una hoja de ruta clara sobre cómo eliminar de forma eficaz y coherente las barreras institucionales que impiden a las comunidades de color y a otras comunidades históricamente marginadas relacionarse con su gobierno local. El Plan de Participación Comunitaria tiene como objetivo proporcionar orientación y mejores prácticas para facilitar procesos bidireccionales culturalmente receptivos. Esto servirá para conectar a los departamentos del Condado con la sabiduría y experiencias vividas por los miembros de la comunidad, las organizaciones comunitarias y otros

socios institucionales y sectoriales, desmantelando las desigualdades raciales en el condado de Sonoma. Este plan es fundamentalmente distinto a las comunicaciones tradicionales unidireccionales distribuidas a través de los sistemas y métodos principales, como los comunicados de prensa y las redes sociales.

El Plan de Participación Comunitaria resultante de este proceso se presentará para consideración de la Junta de Supervisores para aumentar participación equitativa y acceso a servicios y recursos del gobierno del Condado de parte de las comunidades de color que son sistemáticamente desatendidas y otras comunidades que a menudo son marginadas por procesos y servicios gubernamentales.

El Plan se está desarrollando, utilizando un proceso de tres fases, basado en un enfoque culturalmente receptivo que captura y responde a las experiencias vividas por las diversas comunidades del Condado de Sonoma. Estas tres fases son: (1) Evaluación de los planes, procesos y capacidades de participación comunitaria existentes del Condado a través de una serie de grupos de enfoque y entrevistas con líderes y personal del Condado, así como la investigación de esfuerzos de participación de jurisdicciones comparables. (2) Serie de grupos de enfoque y entrevistas con miembros clave de la comunidad y miembros del Consejo Tribal, dentro de las comunidades de enfoque y las organizaciones asociadas que prestan servicios a las comunidades de enfoque. Esto tiene el objetivo de comprender las experiencias de participación e identificar brechas y oportunidades para mejorar los procesos de participación del Condado con las comunidades de color y otras comunidades marginadas por sistemas gubernamentales. (3) Presentar un borrador del plan a todos los Participantes para obtener más comentarios y finalizar el Plan de Participación Comunitaria. El plan final incluirá un conjunto de pautas operativas estándar de participación comunitaria o “mejores prácticas”; así como también recursos culturalmente receptivos y que pueden ser utilizados por todos los Departamentos del Condado para involucrar a los miembros de la comunidad afectados de manera desproporcionada, y aprender cómo cerrar brechas en los servicios e impactos fiscales correspondientes para su consideración por la Junta de Supervisores.



Este proceso de planificación de la participación comunitaria se desarrolló con el fin de abordar las siguientes **preguntas generales**:

1 ¿Cuál es la estrategia actual de participación comunitaria general del Condado de Sonoma (Condado)?

- *¿Cuáles son las prácticas o enfoques comunes?*
- *¿Quién está comprometido y quién no está participando?*
- *¿Cómo ha cambiado la participación de la comunidad a lo largo del tiempo, si es que ha cambiado?*

2 ¿Qué impacto tiene la participación de la comunidad desde la perspectiva del personal del Condado y los miembros de la comunidad?

- *¿Cuáles son los logros o éxitos?*
- *¿Cuáles son los principales desafíos o barreras?*
- *¿Cuáles han sido algunas de las lecciones aprendidas?*

3 ¿Cuáles son las oportunidades y recomendaciones para los esfuerzos de participación comunitaria en el desarrollo e implementación de un Plan de Participación Comunitaria?

- *¿Qué estructuras, políticas y recursos se necesitan para apoyar la participación significativa de la comunidad?*
- *¿Cómo podría el Condado de Sonoma responsabilizarse de obtener éxito?*

METODOLOGÍA

UN MARCO CULTURALMENTE RECEPTIVO PARA LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

El desarrollo de un proceso de participación comunitaria que responda a las necesidades, sabiduría, formas de ser y conocimiento de los miembros de la comunidad marginalizados por procesos tradicionales de participación, requirió el uso de un marco de diseño para los márgenes. Este marco es fundamental para identificar las comunidades de enfoque, cuyas experiencias, conocimientos, retroalimentación y sabiduría deben ser centrados para construir sistemas y programas equitativos. Históricamente, los sistemas han sido diseñados centrándose en comunidades y personas cuyos marcadores de identidad les otorgan privilegios para acceder, recibir y exigir el apoyo de sistemas; mientras que al mismo tiempo excluyen y causan daño a personas cuyos marcadores de identidad pueden colocarlos en los márgenes. El marco de diseño de los márgenes se centra en la evaluación

de los sistemas y la creación de políticas y prácticas que puedan ayudar a ampliar estos sistemas para apoyar a todos de forma equitativa, captando las experiencias, la sabiduría, las necesidades y las soluciones de las personas más afectadas por las desigualdades sistémicas. En el contexto del Condado de Sonoma, esto significó aprender de miembros de la comunidad que son personas de color; personas que experimentan inseguridad alimentaria, de vivienda y/o financiera; personas que son o cuyas familias incluyen a personas nacidas fuera de los Estados Unidos; personas cuya lengua materna no es el inglés; y personas que se encuentran en la intersección de todos estos marcadores, y otros marcadores de identificación que los colocan en los márgenes del diseño del sistema.

Las estrategias de participación comunitaria utilizadas en este proceso de planificación fueron diseñadas para eliminar barreras para las comunidades que son más vulnerables a las desigualdades sistémicas. Los líderes comunitarios (CBL, por sus



siglas en inglés) participaron en todo el proceso de diseño; llevándose a cabo conversaciones y entrevistas de las partes interesadas con líderes fuera de las estructuras de poder eurocéntricas; y buscando centrar y honrar el tiempo y las voces de los propios miembros de la comunidad que han sido marginados o invisibilizados en procesos tradicionales de participación. Se utilizaron estrategias múltiples e intencionales para mitigar la naturaleza extractiva de la investigación de participación comunitaria, que puede llegar a resultar en un daño mayor. (1) El tiempo de los miembros de la comunidad fue honrado a través de incentivos apropiados, incluyendo estipendios. (2) Se planificaron procesos de opiniones para que los participantes pudieran afirmar o cambiaran el análisis de la información recopilada. (3) Se convocó a un equipo de CBL que refleja una amplia gama de identidades y experiencias vividas, empleando un diseño intencional para generar confianza y honrar la sabiduría, el conocimiento y las habilidades necesarias para hacer este trabajo de una manera sana. El equipo del proyecto incluyó a Equity First y al equipo de CBL, que provenían de las comunidades identificadas como comunidades de enfoque, y que tenían el papel de co-creadores, asesores, colaboradores, líderes de divulgación, facilitadores de grupos de enfoque y entrevistadores.

ENFOQUE EN ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN CULTURALMENTE RECEPTIVAS

Para este proceso de planificación, la participación comunitaria culturalmente receptiva se vio como:

- *Abrir una sesión de grupo de enfoque con una oración dirigida por los participantes cuando este fue llevado a cabo en una iglesia*
- *Llevar a cabo sesiones en centros comunitarios y/o lugares donde los participantes preferían reunirse*
- *Ir más allá de la traducción y la interpretación para comunicarse de manera que resuene culturalmente con los participantes. (Esto se hizo principalmente trabajando con CBL originarios de estas comunidades).*
- *Comprender el contexto histórico de las personas que emigran a Sonoma y conflictos que hayan sido el resultado de disturbios políticos en sus países de origen.*
- *Conectarse con los líderes de la comunidad, a través de invitaciones para participar en el proyecto, antes de comunicarse con otros miembros de la comunidad.*
- *Proactivamente compartir con la comunidad el valor que el Condado le está dando a su experiencia vivida y compartir las formas en que sus comentarios serán incorporados.*
- *Preguntar a los participantes qué valoran de la participación y cómo definen comunidad en lugar de asumir que comparten los valores y definiciones del Condado.*

EL ESPECTRO DE PARTICIPACIÓN A APROPIACIÓN COMUNITARIA

Utilizamos el Espectro de Participación Comunitaria a Propiedad (“Espectro”) como marco de análisis y fundación de este trabajo. El mismo fue desarrollado por Rosa González de Enabling Power, y se basa en el contenido de una serie de herramientas de participación pública. El Espectro traza un camino para fortalecer y transformar las democracias locales a través de una participación profunda, en particular de comunidades comúnmente excluidas de los procesos democráticos y del poder. Tiene también el propósito de evaluar y transformar los esfuerzos de participación comunitaria con el fin de promover soluciones impulsadas por la comunidad. El espectro puede ser utilizado por los gobiernos locales para facilitar la participación comunitaria en el desarrollo de soluciones y toma de decisiones. El Espectro está diseñado para:

- *Reconocer la marginación como la práctica del statu quo de los sistemas actuales;*
- *Proveer una visión clara para la reconstrucción de democracias locales como clave para resolver las crisis actuales más difíciles, a través de la inclusión, la justicia racial y la apropiación comunitaria;*
- *Articular un proceso de desarrollo para la reconstrucción de democracias locales que requiera una inversión significativa en la capacidad de participación, así como en la capacidad de derribar barreras sistémicas en dicha participación; y*
- *Evaluar los esfuerzos de participación y el progreso hacia las metas de participación comunitaria.*

Las etapas de desarrollo del espectro se secuencian de la siguiente manera:

- **Ignorar:** *Negar acceso a los procesos de toma de decisiones*
- **Informar:** *Proporcionar información relevante a la comunidad*
- **Consultar:** *Obtener opiniones de la comunidad*
- **Involuclar:** *Garantizar que las necesidades y sabiduría de la comunidad sean integradas en el proceso e informen la planificación*
- **Colaborar:** *Asegurar la capacidad de la comunidad para desempeñar un papel de liderazgo en la implementación de decisiones*
- **Diferir a:** *la participación democrática y la equidad a través de la toma de decisiones impulsada por la comunidad, cerrando la brecha entre la comunidad y el gobiern*

El análisis de la información sobre la participación del personal del Condado y de los miembros de la comunidad fue basado en este marco, el cual incluye el esquema y resumen de las capacidades existentes, brechas actuales y oportunidades futuras (consulte la Figura 1).

ESPECTRO DE LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA HACIA LA PROPIEDAD



ESTANCIA HACIA LA COMUNIDAD	IGNORAR	INFORMAR	CONSULTAR	INVOLUCRAR	COLABORAR	DIFERIR A
	0	1	2	3	4	5
IMPACTO	Marginalización	Apaciguamiento	Tokenización	Voz	Poder Delegado	Propiedad Comunitaria
OBJETIVOS DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	Denegar acceso al proceso de toma de decisiones	Proveer información relevante a la comunidad	Recopilar aportes de la comunidad	Garantizar que las necesidades y los activos de la comunidad se integren en el proceso e informen la planificación	Garantizar la capacidad de la comunidad para desempeñar un papel de liderazgo en la implementación de decisiones	Fomentar la participación democrática y la equidad a través de la toma de decisiones impulsada por la comunidad; Unir la brecha entre comunidad y gobernanza
MENSAJE PARA LA COMUNIDAD	<i>Su voz, necesidades e intereses no importan</i>	<i>Te mantendremos informado</i>	<i>Nos importa lo que piensas</i>	<i>Nos estás haciendo pensar (y por tanto actuar) diferente sobre el tema</i>	<i>Su liderazgo y experiencia son fundamentales para abordar el problema</i>	<i>Es hora de desbloquear el poder colectivo y la capacidad para soluciones transformadoras</i>
ACTIVIDADES	Reunión a puerta cerrada Desinformación Sistemático	Hojas informativas Jornada a puertas abiertas Presentaciones Vallas publicitarias Videos	Comentario público Grupos de enfoque Foros comunitarios Encuestas	Organización y defensa de la comunidad Reuniones en casa Talleres interactivos Encuestas Foros comunitarios	MOU con organizaciones base de la comunitarias Organización comunitaria Comités consultivos ciudadanos Foros abiertos de planificación con encuesta ciudadana	Planificación impulsada por la comunidad La creación de consenso Investigación de acción participativa Presupuesto participativo Cooperativas
PROPORCIÓN DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS	100% Administrador del sistema	70-90% Administrador del sistema 10-30% Promociones y publicidad	60-80% Administrador del sistema 20-40% Actividades de consulta	50-60% Administrador del sistema 40-50% Involucrar la comunidad	20-50% Administrador del sistema 50-70% Socios comunitarios	80-100% Los socios comunitarios y los procesos impulsados por la comunidad idealmente generan nuevo valor y recursos que pueden invertirse en soluciones

Figure 1: Spectrum of Community Engagement to Ownership
<https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf>

ACTIVIDADES DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Fase 1: Enraizamiento y exploración

Revisión de esfuerzos existentes en el Condado: Para evaluar las prácticas actuales de participación y alcance comunitario del Condado, se solicitó información de 29 Departamentos, Distritos y Oficinas de Supervisores de Distrito y se recibió información de 24 de ellos para así crear un inventario de los esfuerzos de participación comunitaria. La solicitud incluyó todos los documentos de cada Departamento que fueron utilizados en esfuerzos de participación comunitaria en los últimos años, y en todos los idiomas disponibles. El objetivo de este período de tiempo fue el de capturar los esfuerzos de divulgación y participación antes y después de la pandemia. Se solicitó a los departamentos proporcionar enlaces a dichos documentos, y además ingresar los datos directamente en una planilla. La solicitud de documentos fue dividida en tres partes para facilitar el suministro de datos: enlaces de divulgación, archivos que representan los esfuerzos de divulgación y participación, y archivos o información relacionados con los procesos de Juntas y Comisiones. La revisión de documentos encontró primeramente que:

- 1 Los departamentos se encontraban en las etapas iniciales/intermedias tempranas de participación comunitaria** Los departamentos informaron que la mayoría de las actividades se encontraban en la categoría Informar (24), como se describe en el marco del Espectro; seguidas de las actividades en las fases Ignorar (21) y Consultar (16). La mitad de los departamentos informaron de actividades en la fase de Involucración (13) y alrededor de un tercio de las actividades en la fase de Colaboración (9). Ninguno de los Departamentos informó de actividades en la etapa de Diferir a (0).
- 2 Los departamentos contaban con medios y recursos existentes para ser aprovechados,** como las estrategias de participación actuales que incluían boletines, boletines informativos, folletos y redes sociales, con limitaciones en cuanto a la accesibilidad en términos de idioma y medios para hacer llegar la información a los miembros de la comunidad. Más de la mitad de los departamentos indicaron tener alguna forma de solicitar y recopilar opinión de la comunidad a través de encuestas, grupos de enfoque y comentarios públicos.
- 3 Los departamentos se enfrentaron a una serie de barreras para incrementar la participación en las actividades ya existentes,** como criterios estrictos de nombramiento y elección de juntas y comisiones, horarios de reunión inconvenientes para miembros de la comunidad, disponibilidad limitadas o nulas de comunicación bilingüe, y compensación limitada o nula por la participación.

Revisión de literatura de prácticas en jurisdicciones comparables: Para obtener una idea del panorama de participación comunitaria, se llevó a cabo una revisión de literatura que incluyó un análisis comparativo entre jurisdicciones comparables al Condado. Las siguientes medidas fueron adoptadas como parte del trabajo de investigación de análisis comparativo: (1) comprender el contexto de investigación en el que se realizó el análisis; (2) identificar un objetivo de investigación y preguntas generales de investigación; (3) definir las jurisdicciones y fuentes a revisar; (4) llevar a cabo investigaciones de descubrimiento y anotar tendencias o ejemplos destacados; (5) comunicarse con los contactos de las jurisdicciones para obtener más información que no estaba disponible públicamente; (6) analizar y discutir temas emergentes; (7) resumir los hallazgos; (8) comenzar a pensar en crear un esquema estratégico de actividades prometedoras. Se estudiaron un total de quince jurisdicciones. La revisión de la literatura encontró que:

- 1 Definir la participación de la comunidad es un componente crítico y distintivo del trabajo antirracista.** Muchas jurisdicciones indicaron participar en esfuerzos de participación comunitaria en respuesta al llamado a trabajar por la equidad racial, ya sea en relación por ser parte de una cohorte de la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE) y/o en respuesta a reflexiones raciales de principios de la década de 2020. Sin embargo, muchas jurisdicciones no destacaron una postura clara sobre el propósito o la necesidad de participación comunitaria, y utilizaron estrategias de participación que se encontraban en gran medida en las etapas de “ignorar” o “informar”.
- 2 La colaboración entre departamentos y/o con otras jurisdicciones es importante a la hora de poner en práctica objetivos específicos de compromiso con la comunidad.** La amplitud y profundidad de la participación entre las jurisdicciones analizadas se distribuyó de una manera bastante amplia en el marco del Espectro. Muchas de las iniciativas de compromiso con la comunidad estaban ubicadas en departamentos específicos, como las Oficinas de Equidad o los Departamentos de Salud Pública. Y no existía un programa, marco o punto de colaboración correspondiente para su trabajo de participación comunitaria.
- 3 Es necesario comunicar los métodos y el impacto de la participación comunitaria de una manera accesible, transparente y pública.** En muchas de las jurisdicciones, fue difícil encontrar récords públicos de comunicación coherente y fácilmente disponible y mecanismos de participación accesibles. También hubo muy poca información sobre la forma en que se estaba incorporando la participación comunitaria en la toma de decisiones dentro de las jurisdicciones.
- 4 En muchas jurisdicciones hay poca transparencia sobre el costo de participación comunitaria.** La participación de la comunidad raras veces es un asunto independiente en los presupuestos, los documentos públicos pocas veces incluyen impactos fiscales y en la mayoría de los casos, el alcance comunitario directo no se traduce en más información.

● Fase 2a: Participación del personal del Condado

Las actividades de recopilación de datos llevadas a cabo como parte de los esfuerzos de participación interna de este proceso de planificación incluyeron grupos de discusión virtuales y presenciales y entrevistas individuales con los líderes y el personal del Condado para conocer las estrategias actuales para involucrar a la comunidad. ¿Qué es lo que está funcionando, qué no está funcionando, qué se ha intentado en el pasado y qué es lo que el personal recomienda para avanzar? Entre los participantes se encontraban el personal de atención al público del Condado, gerentes de gestión media y jefes de departamento. El proceso para llevar a cabo grupos de enfoque y entrevistas con el personal comenzó con la conexión con los jefes de departamento para identificar un punto de contacto que luego invitó a los posibles participantes. Además de conectarnos con el personal, se realizaron entrevistas con otras partes interesadas internas del Condado, como miembros de la Junta de Supervisores.

Entre abril y agosto de 2023 se llevaron a cabo un total de seis grupos de enfoque con 47 personas y 12 entrevistas con 16 personas como parte del proceso de participación interna con los líderes y el personal del Condado, alcanzando un total **de 63 participantes**. La mayoría de las entrevistas fueron individuales, pero algunas fueron entrevistas grupales con 2 o 3 personas. Las actividades de recopilación de datos del personal del Condado fueron dirigidas por el equipo del proyecto de Equity First, quien también desarrolló las preguntas de los grupos de enfoque y entrevistas en colaboración con la Oficina de Equidad para abordar las preguntas generales del proyecto.

● Fase 2b: Participación de miembros de la comunidad y organizaciones comunitarias

Se llevaron a cabo diez grupos de enfoque con miembros de la comunidad. Estos grupos incluyeron sesiones grupales con 89 personas de las siguientes comunidades: fiyiana, identidades latinas más amplias, indígenas de América Latina, indígenas nativos americanos, afrodescendientes o afroamericanos, camboyanos, filipinos, eritreos, etíopes, inmigrantes y/o indocumentados, personas sin hogar, regionales (norte del condado, sur del condado, valle de Sonoma, y oeste del condado), Juntas y Comisiones, y Líderes Comunitarios (CBL, por sus siglas en inglés). Dichos participantes, poseían muchas de estas identidades, experiencias y reflejaban la representación demográfica regional. Además, 24 miembros de la comunidad participaron en 16 entrevistas con grupos de interés. Al igual que en el proceso de participación del personal del Condado, muchas de estas entrevistas fueron individuales, y algunas fueron grupales con 2 a 4 personas. Además, se realizaron siete entrevistas con representantes de organizaciones comunitarias. **Un total de 121 personas fueron parte de actividades de participación de miembros de la comunidad.** Las preguntas de grupos de enfoque y de entrevistas fueron diseñadas y actualizadas por Equity First, quien consultó estrechamente con los CBLs y la Oficina de Equidad para asegurarse de abordar las preguntas generales del proyecto. Las cuales fueron adaptadas a las necesidades de los diferentes grupos de participantes.

ENFOQUE EN EL MODELO DE LÍDER BASADO EN LA COMUNIDAD (CBL)

Una fundación crítica y necesaria en la participación comunitaria bidireccional, identificada por los miembros de la comunidad y el personal del Condado, es la necesidad de generar confianza. El cambio sólo puede ocurrir a la velocidad que se construye la confianza. Existe una gran desconfianza gubernamental entre las comunidades que se han visto desproporcionadamente perjudicadas por las desigualdades sistémicas. Para priorizar la confianza y la construcción de relaciones, Equity First diseñó un plan de participación comunitaria en torno a un modelo de “líder basado en la comunidad” (CBL, por sus siglas en inglés). Este modelo centra la sabiduría de líderes comunitarios, en los cuales la comunidad confía, durante todo el proceso.

Incorporar transparencia, seguimiento e intencionalidad en cada paso (desde la incorporación hasta el desarrollo de capacidades e implementación) ayudó a construir y mantener esa confianza. Mediante esta asociación, los CBLs se convierten en portavoces del proyecto, líderes de divulgación, cocreadores y facilitadores; generando una mayor apropiación de los aspectos centrales de implementación del proyecto. Este cambio hacia la apropiación del trabajo y la narrativa por parte de la comunidad es el resultado más importante de este enfoque del trabajo.



Las actividades de participación comunitarias fueron dirigidas principalmente por los CBLs con el apoyo de los miembros de Equity First. El reclutamiento de CBLs implicó conectarse personalmente con líderes comunitarios que poseían la confianza de las comunidades de enfoque. Luego les solicitamos nominaciones de personas profundamente involucradas y conectadas con sus comunidades que aún no estaban conectadas con el gobierno local. A través

de entrevistas personales, el equipo de Equity First seleccionó un equipo de CBLs que reflejaba una amplia gama de experiencias vividas. Dichas entrevistas permitieron establecer relaciones auténticas, que cada parte pudiera conocerse, obtener respuestas a preguntas y comenzar a generar confianza, antes de pasar a la fase de entrega de resultados. En abril, Equity First, la Oficina de Equidad y los CBLs se reunieron de una manera intencional, priorizando primero la construcción de relaciones y confianza, para que este constituya un trabajo de sanación. Durante esa reunión, se desarrollaron acuerdos comunitarios basados en los valores fundamentales del proyecto: que las relaciones son lo primero, que la experiencia de participación debe ser sanadora y no extractiva, y que se confiará y amplificará la sabiduría de las comunidades de enfoque. Equity First adaptó las reuniones cada 2-3 semanas, en base a la disponibilidad de CBLs; proporcionó cenas, estipendios y creó oportunidades intencionales para construir relaciones individuales y colectivas. Las comunicaciones, materiales y reuniones fueron todas proporcionadas en español e inglés, y fueron adaptados en función a las sugerencias y necesidades cambiantes de CBLs. La Oficina de Equidad y Equity First facilitó el proceso de incorporación y el trabajo en curso de una manera co-creativa con los CBL, incluyendo la solicitud e incorporación de comentarios sobre el grupo de discusión, entrevista y preguntas de la encuesta demográfica. Equity First brindó capacitación sobre divulgación y facilitación, y mantuvo un apoyo continuo para cada CBL en base a sus preferencias individuales de comunicación.

Una vez que se estableció una base sólida de confianza, los CBLs tomaron la iniciativa para planificar, divulgar y realizar grupos de enfoque y entrevistas, con un promedio de 1-2 por CBL y 2-3 entrevistas cada uno. Equity First proveyó el apoyo logístico, la traducción de materiales y el análisis de datos. Equity First priorizó en todo momento la flexibilidad y la adaptación del itinerario, centrando la humanidad de los CBLs y la realidad de la complejidad de sus vidas. También se invitó a los CBLs a participar en un grupo de discusión para compartir sus propias experiencias, perspectivas y sabiduría en torno a la participación. En septiembre, Equity First y la Oficina de Equidad se reunieron para celebrar la finalización de los grupos de enfoque y entrevistas. Durante esta reunión, se reflexionó sobre las lecciones aprendidas durante el proceso de información del desarrollo del plan. Esta reflexión también incluyó el peso de la responsabilidad asumida al llevar a cabo este alcance y la importancia de diseñar sistemas de rendición de cuentas para los miembros de la comunidad que confiaban en el cambio y que estaban a compartir su sabiduría con el Condado. Esta reunión de clausura, seis meses después de la primera, dejó claro que: el compromiso no ocurre sin confianza, y el alcance del seguimiento en torno a los próximos pasos será fundamental para mantener los hilos de confianza tejidos a través de este proyecto.

Fase 3: Sesiones de reflexión con miembros de la comunidad y personal del Condado

Se llevaron a cabo sesiones de reflexión con el fin de involucrar aún más a los miembros de la comunidad en el proceso de análisis de datos, refinamiento de hallazgos y recomendaciones; y, en última instancia, crear un proceso de co-diseño en torno al desarrollo del Plan de Participación Comunitaria. Equity First Consulting presentó los aprendizajes de las sesiones de participación y solicitó comentarios sobre lo que los participantes querían cambiar, agregar o eliminar para representar con precisión sus experiencias vividas como residentes del Condado de Sonoma y/o personal del Condado. A continuación, se pidió a los participantes que reflexionaran sobre las recomendaciones y proporcionaran estrategias específicas que funcionarían en el contexto actual para lograr los resultados deseados.

La retroalimentación inherente a las sesiones de reflexión es un paso crítico en el proceso de participación por múltiples razones.

- 1** *Mejora la precisión del análisis de datos al proporcionar una oportunidad para el refinamiento basado en la revisión de los participantes; mitigando la posibilidad de interpretación errónea de datos por parte de investigadores o lectores, lo cual puede conducir al sesgo involuntario de resultados.*
- 2** *Pone en práctica el respeto y rendición de cuentas, al garantizar que los participantes sean los primeros en ver los resultados y al darles capacidad de decisión en el análisis.*
- 3** *Rompe con los patrones históricos de extracción de datos y daño; generando confianza y fortaleciendo relaciones.*

Se llevaron a cabo tres sesiones de reflexión con miembros de la comunidad, con opciones para unirse en español, inglés, en persona o vía Zoom. Para las sesiones en persona, se proporcionó cena. Todos los participantes de los Grupos de Enfoque y Entrevistas fueron invitados por correo electrónico, mensaje de texto e invitaciones telefónicas personales. También se invitó a los participantes a traer a otras personas de su comunidad que aún no hubieran participado. Un total de 25 miembros de la comunidad participaron en estas Sesiones de Reflexión. Se llevó a cabo una sesión de reflexión con los líderes y el personal del Condado a través de zoom, con cinco salas de reuniones organizadas por tipos de trabajo para que los miembros del personal pudieran sentirse seguros de hablar libremente sin la presencia de sus jefes. Las cinco salas se organizaron para: personal de atención al público (8 empleados), representantes de campo (6 empleados), gerentes/supervisores (9 empleados), jefes de departamento (10 empleados) y directores de distrito (2 empleados). Un total de 60 miembros de la comunidad y personal del Condado participaron en las Sesiones de Reflexión.

ENCUESTA DEMOGRÁFICA

Todos los participantes en el proceso de recopilación de datos, tanto al personal del Condado como a los miembros de la comunidad, completaron una breve encuesta demográfica al final de sus sesiones de grupos de enfoque o entrevistas. Esta encuesta demográfica fue diseñada intencionalmente para reflejar identidades demográficas que tradicionalmente no se han tenido en cuenta en otros esfuerzos. Las siguientes tablas resumen las respuestas del personal del Condado y de los participantes de la comunidad por área demográfica de la encuesta. Tenga en cuenta que no todos los porcentajes sumarán 100 debido al redondeo o que las preguntas fueron diseñadas para que los encuestados seleccionen más de una opción.

A continuación, se resumen los puntos clave.

Participantes:

- Todos los participantes, tanto el personal del Condado como los miembros de la comunidad, representaban una amplia gama de códigos postales de todo el Condado de Sonoma.

Personal del Condado:

- El 78% identificó su papel como líder de departamento, supervisor o gerente. El restante 22% seleccionó ya sea personal de primera línea (15%) o prefirió autodescribirse (7%: representante de campo, personal administrativo o gerente de programa).
- Casi la mitad (45%) ha trabajado en el Condado durante 10 años o más.
- Más de tres cuartas partes (76%) han vivido en el condado durante 10 años o más.

Personal de atención al público del Condado:

- Casi la mitad (46%) del personal de atención al público indicaron ser inquilinos.
- El 54% tenía un título de cuatro años y el 23% tenía un título de maestría o superior a una maestría.
- Los grupos raciales/étnicos representados por el personal de atención al público fueron latine/a/o (62%), blancos (23%), afrodescendientes /afroamericanos (15%) y asiáticos (8%).
- El 62% del personal que atiende al público indicó que hablaba español.

Supervisores/gerentes/personal principal del Condado:

- Alrededor de dos tercios de los supervisores/gerentes (61%) y de los líderes (jefes de departamento y gerentes de división) (67%) indicaron ser propietarios de viviendas.

- La mitad de los supervisores/gerentes y líderes de departamento (50% cada uno) indicaron tener un título de maestría o superior, seguido por un título universitario de cuatro años (38% de los líderes de departamento y 22% de los supervisores/gerentes) y algo de universidad (28% de los supervisores/gerentes).
- Los grupos raciales/étnicos más grandes representados por supervisores/gerentes y líderes de departamento fueron blancos (61% y 79%, respectivamente) y latine/a/o (33% y 13%, respectivamente).
- Alrededor de un tercio indicó hablar español (33% de los supervisores/gerentes y 29% de los líderes de departamento).

Miembros de la comunidad:

- Alrededor de dos tercios de los miembros de la comunidad (65%) indicaron ser inquilinos. [Esto no incluye a un grupo de 15 participantes de grupos de enfoque comunitarios externos, que no completaron encuestas demográficas, todos los cuales estaban experimentando falta de vivienda o inestabilidad de vivienda.]
- Los miembros de la comunidad tenían diversas formas de educación, conocimientos y habilidades comunitarias, como ser organización comunitaria (57%), aprendizaje comunitario (55%), conocimientos culturales/tradicionales (47%) y experiencias vividas (51%). El 16% indicó haber obtenido un título universitario de cuatro años y el 13% una maestría o superior.
- Los grupos raciales/étnicos más grandes representados por los miembros de la comunidad fueron latine/a/o (66%) y nativos hawaianos/isleños del Pacífico (10%).
- Dos tercios (66%) indicaron hablar español.

En base a los datos recopilados en la encuesta demográfica, el enfoque de participación comunitaria aquí utilizado, puede servir para replantear la narrativa del Condado sobre las poblaciones “difíciles de alcanzar”. La utilización del potencial de las relaciones de los CBLs permitió obtener representación de diversos grupos del Condado de Sonoma. Aunque la encuesta demográfica fue una forma importante de indagar sobre identidades, la alfabetización digital (acceso a encuestas a través de códigos QR o plataformas en línea) y la realización de encuestas principalmente en inglés y español (inconveniente para personas que hablaban otros idiomas); representaron problemas de accesibilidad. Además, ciertos participantes que tenían vivienda precaria o que carecían de vivienda expresaron dudas sobre completar las encuestas. Las preguntas sobre identidad de género y orientación sexual también fueron confusas o un poco incómodas para algunos encuestados.

Resultados desglosados de la encuesta demográfica (variables seleccionadas)

Raza/Etnia/Cultura

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
Asiático	8%	6%	0%	8%
afrodescendiente y/o afroamericano	15%	6%	4%	7%
Origen hispano, latino/a/o/x y/o español	62%	33%	13%	66%
Oriente Medio y/o Norte de África	0%	6%	0%	2%
Nativo de Hawái y/o de las islas del Pacífico	0%	0%	0%	10%
Blanco	23%	61%	79%	1%
Prefieren no decir	0%	6%	8%	1%
Prefieren describirse a sí mismos	0%	0%	0%	1%

Antigüedad del personal en el Condado

	Personal del Condado		
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)
Menos de un año	15%	0%	4%
Entre uno y cuatro años	46%	33%	29%
Entre cinco y nueve años	15%	22%	8%
Diez años o más	23%	44%	58%

Edad

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
18 - 24	0%	0%	0%	11%
25 - 34	46%	11%	0%	15%
35 - 44	15%	44%	25%	24%
45 - 54	31%	28%	29%	23%
55 - 64	8%	17%	42%	15%
65+	0%	0%	0%	14%
Prefieren no decir	0%	0%	4%	0%

Idiomas hablados

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
Chino	0%	0%	0%	1%
Inglés*	85%	100%	88%	66%
Lengua(s) indígena(s) (ej: chatino, mixteco, triqui)	0%	6%	0%	7%
Fiyiano	0%	0%	8%	10%
Khmer-Camboiano	0%	0%	0%	1%
Español	62%	33%	29%	66%
Tagalo	0%	0%	0%	3%
Prefieren no decir	0%	0%	4%	0%
Prefieren describirse a sí mismos	8%	6%	0%	5%

* Si bien el 15% del personal de atención al público y el 12% de los líderes no indicaron que hablan inglés, las entrevistas y los grupos de enfoque con el personal y el liderazgo del Condado se realizaron en inglés, y la encuesta estuvo disponible sólo en inglés. La pregunta era: ¿Qué idiomas hablas? (Seleccione todas las que correspondan). Los datos indican que es posible que la pregunta no se haya entendido completamente.

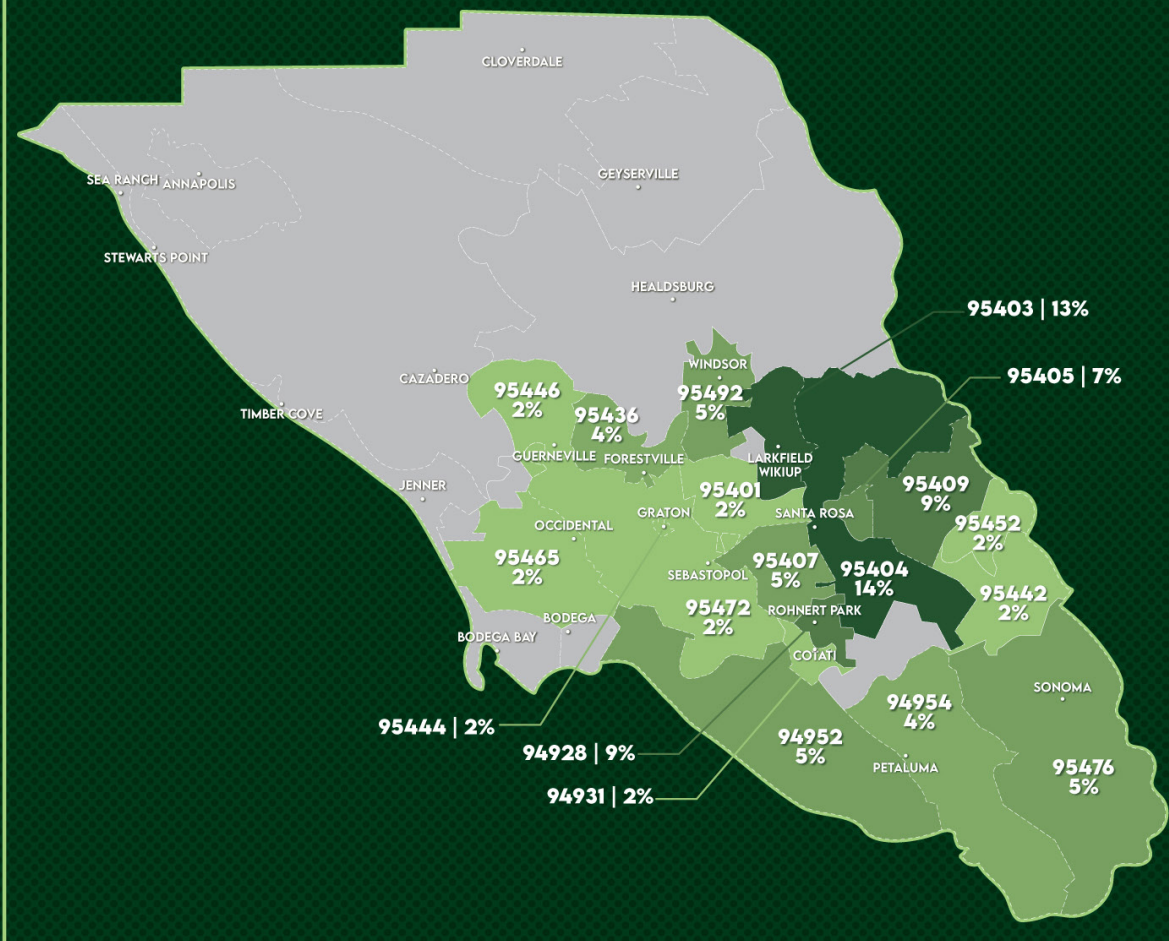
Estado de la vivienda

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor or Manager (n=18)	Leadership (n=24)	
Inquilino	46%	39%	29%	65%
Propietario	39%	61%	67%	23%
Vivienda comunitaria (por ejemplo, hogar multigeneracional, ADU, comunidad de vida intencional)	23%	0%	4%	6%
Vivienda precaria (por ejemplo, vivir en un motel, vehículo, temporalmente con amigos/familiares o en algún otro lugar temporal)	0%	0%	0%	2%
Prefieren autodescribirse: (vivir con los padres/familiares, vivir con el propietario de la vivienda, casa móvil, no poseen terreno, alquiler alto)	0%	0%	0%	8%

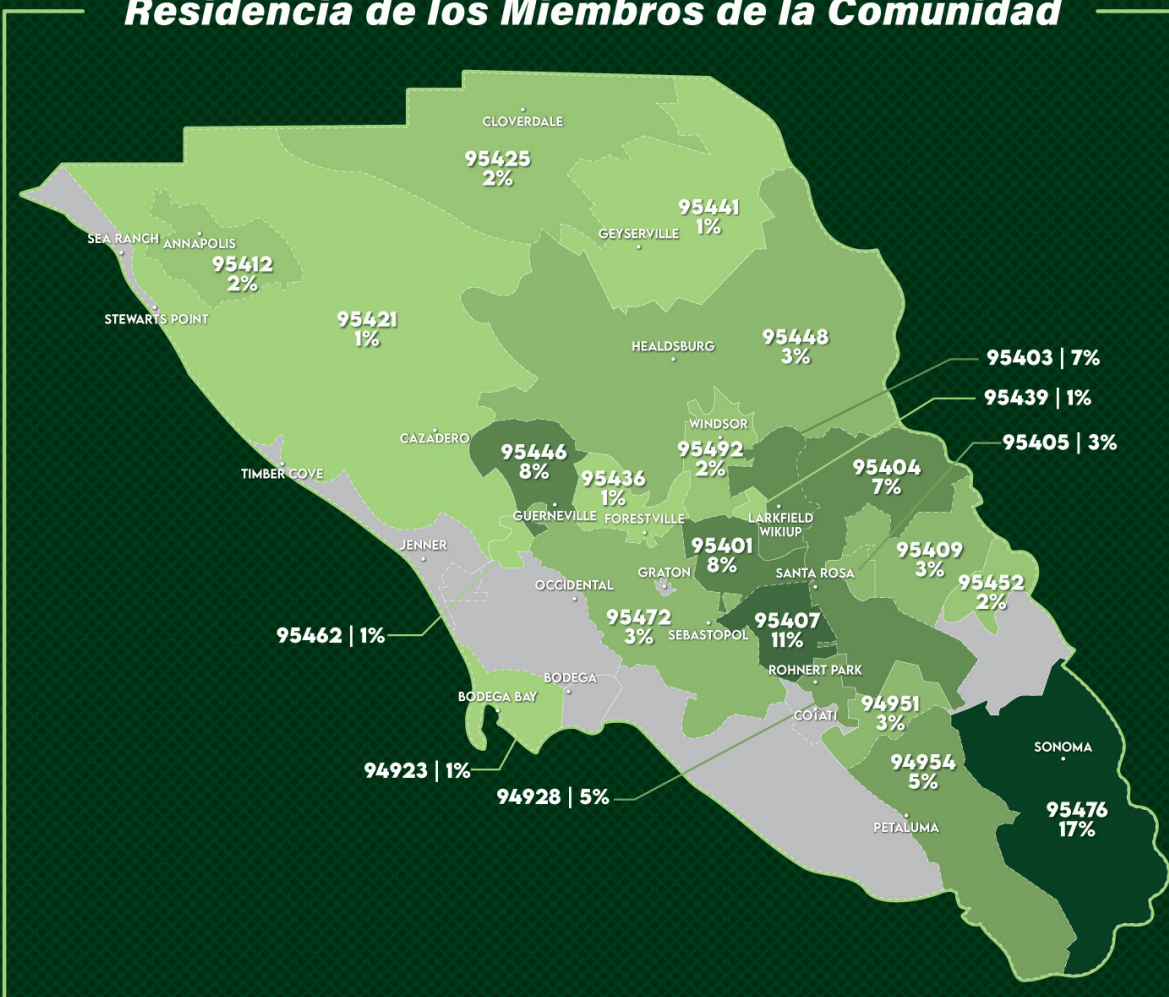
Educación Formal/Occidental

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor or Manager (n=18)	Leadership (n=24)	
Escuela secundaria, pero no se han graduado	0%	0%	0%	14%
Título de escuela secundaria o GED	0%	0%	0%	14%
Universitarios, pero no se han graduado	0%	28%	0%	19%
Título universitario de dos años	15%	0%	4%	12%
Título universitario de cuatro años	54%	22%	38%	16%
Maestría o superior	23%	50%	50%	13%
Escuela Técnica o de Comercio	8%	0%	0%	3%
Prefieren no decir	0%	0%	4%	1%
Prefieren describirse a sí mismos	0%	0%	4%	9%

Residencia del Personal del Condado



Residencia de los Miembros de la Comunidad



ANÁLISIS CUALITATIVO

El proceso de análisis de datos cualitativos fue metódico y multifacético para resaltar los conocimientos que surgieron en las sesiones de recopilación de datos; mientras se mantuvo los matices específicos de las diferentes comunidades.

- **Transcripción:** *Cada grupo focal y sesión de entrevista fue grabada y transcrita. Se revisó la exactitud de la transcripción y fue traducida de ser necesario.*
- **Codificación:** *Un equipo de investigación especializado desarrolló "códigos" o elementos temáticos breves basados en grupos de enfoque y entrevistas guiadas de discusión, así como en preguntas clave del proceso de planificación de participación comunitaria. Cada transcripción fue leída minuciosamente por un investigador, codificada o etiquetada utilizando códigos cuidadosamente elaborados, revisada por un lector secundario y discutida por el equipo de investigadores para identificar temas emergentes.*
- **Análisis temático:** *El equipo de investigación también llevó a cabo un análisis de contenido de temas emergentes y compartió ideas clave para la discusión con los miembros del equipo que lideraron los esfuerzos de recopilación de datos para de esta forma crear un significado compartido.*

Además, en noviembre de 2023 se llevaron a cabo cuatro sesiones de reflexión y creación de sentido colectivo con miembros de la comunidad, líderes y personal del Condado para garantizar que los hallazgos y recomendaciones recopilados reflejaran la sabiduría y las experiencias de los participantes. Estos también sirvieron para solicitar estrategias recomendadas, alineadas con las prioridades de los miembros de la comunidad, para el Plan de Participación Comunitaria.

RELACIONES INTERGUBERNAMENTALES - METODOLOGÍA Y APRENDIZAJES

La Oficina de Equidad y Equity First reconoce que el Condado de Sonoma tiene una relación política y legal con las tribus soberanas y reconocidas por el gobierno federal; la cual es diferente a las relaciones que el Condado tiene con las comunidades afrodescendientes, indígenas y de color no nativas (BIPOC). Debido a esta relación política y legal, la consulta intergubernamental con las naciones nativas no se considera como participación comunitaria. Al mismo tiempo, cualquier esfuerzo para mejorar dicha participación estaría incompleto sin reconocer las formas multifacéticas de relación de gobierno a gobierno que el Condado mantiene con las naciones nativas.

Por estas razones, Equity First consultó con las cinco tribus reconocidas a nivel federal que comparten geografía con el Condado de Sonoma. Aquí se incluye dicha metodología, así como las conclusiones específicas de este proceso. Las conclusiones y recomendaciones resultantes se detallarán en un informe separado con el fin de honrar el proceso de reflexión de solicitar retroalimentación.



La consulta con las naciones nativas y los miembros de las comunidades nativas comenzó con el proceso de alcance a través de un líder comunitario (CBL) de confianza. El equipo del proyecto aprendió rápidamente que dicho alcance era prematuro e inconsistente con prácticas culturalmente receptivas y protocolos de gobierno a gobierno. El equipo emprendió entonces una investigación sobre los protocolos existentes para establecer relaciones intergubernamentales con las naciones nativas dentro del Condado y a nivel nacional. La Oficina de Equidad y Equity First realizaron entrevistas con el personal del Condado, incluido el asesor legal, para conocer los protocolos existentes y el grado en que estos protocolos están documentados. El protocolo de relaciones intergubernamentales existente en el Condado guió los pasos a seguir:

- **La directora de la Oficina de Equidad, a través del Presidente de la Junta de Supervisores, solicitó formalmente una entrevista con los Presidentes Tribales de los indígenas Federados de la Rancharía Graton, la Banda Kashia de los indígenas Pomo de la Rancharía Stewarts Point, la Banda de la Rancharía Dry Creek de los indígenas Pomo, la Rancharía Cloverdale de los indígenas Pomo y la Banda de la Rancharía Lytton de los indígenas Pomo.**
- **El presidente de la Junta de Supervisores hizo la invitación inicial y aprobó las comunicaciones a través de la Oficina de Equidad para facilitar la programación y las comunicaciones.**
- **La directora de la Oficina de Equidad y un miembro del personal de Equity First Consulting asistieron a una entrevista con una Nación Nativa.**

Se realizó una entrevista con una nación nativa y cinco con miembros de las comunidades nativas y personal del Condado. Es importante enfatizar que los miembros de las comunidades nativas con las que hablamos, que se identificaron como nativos americanos o indígenas americanos, solo representaban su perspectiva y experiencia y no tenían la intención de hablar en nombre de ninguna nación nativa o comunidades nativas americanas en su conjunto. Estas entrevistas proporcionaron ideas valiosas y recomendaciones importantes sobre el tema de las relaciones entre gobiernos, que se complementaron con investigaciones adicionales. Estas conversaciones no representan la amplitud de perspectivas de las cinco naciones, o de la mayoría de los miembros de la comunidad nativa dentro del Condado de Sonoma. Queda mucho trabajo por hacer para que el Condado desarrolle y evolucione relaciones intergubernamentales que abarquen intercambios respetuosos y culturalmente receptivos entre el Condado de Sonoma y las naciones nativas.

HALLAZGOS PRINCIPALES

HALLAZGO 1:

El Condado de Sonoma se encuentra en la etapa de “Informar” en el espectro de participación comunitaria, con capacidad demostrada para avanzar hacia niveles de participación de “Consulta” en tiempos de crisis.



La atención se centra en difundir la información (informar), pero la información no llega a los miembros de la comunidad de manera equitativa

El personal del Condado en todos los departamentos reconoció que el enfoque actual de su trabajo de participación comunitaria ha sido la divulgación y la difusión de la información.

Los miembros de la comunidad identificaron una discrepancia entre la cantidad de información/recursos disponibles del Condado y la cantidad que llega efectivamente a las personas que más los necesitan. Incluso con el enfoque de difundir información, muchos miembros de la comunidad expresaron no saber o tener información sobre los recursos del Condado; especialmente en torno a la vivienda. Las personas indicaron que deseaban que el acceso a información de servicios públicos, así como información esencial y que potencialmente podría salvar vidas o apoyar la salud, fuera igualmente accesible para todos los grupos. Los miembros y socios externos de la comunidad mencionaron que la comunidad teme ir a las oficinas gubernamentales. En muchas entrevistas con miembros de la comunidad, los participantes también mencionaron que sus interacciones con el Condado han sido mínimas o nulas porque el Condado no se acercaba a ellos con información o no hace un esfuerzo de vincularse con la comunidad. También repitieron que el Condado

“Ellos crean su página [web], pero no sabemos qué páginas web están ahí para estar informados. Deben anunciar sus eventos y compartirlos con nosotros. Tienen sus propias páginas web, y si conoces a alguien que conozca la página, te informarás. De lo contrario, ¿cómo? ¿Cómo lo sabes? No sabemos lo que está pasando en nuestra comunidad. ¿Cómo te informas? Servicios, no, no hay anuncios. Y si la gente lo sabe, no lo comparte contigo. No te envían un mensaje de texto diciéndote qué servicios están disponibles”
—Miembro de la comunidad

donde las personas han escuchado, visto o estado al tanto de información, eventos u oportunidades de participación. Al mismo tiempo, los miembros de la comunidad señalaron que este formato de información no siempre es útil. El Condado debería considerar ajustar su uso de Facebook y otras plataformas identificadas por los miembros de la comunidad como canales para compartir información. Un líder del Condado también aludió a esta oportunidad: “De hecho, creo que, para el Condado en su conjunto, sería útil contar con más ayuda para descubrir cómo usar las redes sociales de una manera reflexiva, también he observado que lo que se comparte en las redes sociales no siempre ha sido útil. Es decir, también hay mucho tiempo perdido allí”.

“Los trabajadores agrícolas... pasan frío o trabajan en condiciones de calor extremo. Están dando la vida por su trabajo... Los trabajadores agrícolas fortalecen la economía del condado de Sonoma y no es justo que... la mayoría de las veces no tienen seguro médico... Y hay algunas ocasiones en las que... a veces el Condado también agrega barreras a eso y ahí es cuando mi corazón se rompe en pedazos.”
—Miembro de la comunidad

indicaron que había demasiadas barreras para calificar para los servicios. Los recursos, la ayuda y las oportunidades se perciben como escasos. Por ejemplo, los miembros de la comunidad inmigrante expresaron que había muchas oportunidades de empleo que no estaban disponibles para ellos debido a su estado de documentación, como ser proveedores de cuidado u obtener apoyo para el cuidado de niños.

debe asociarse con organizaciones locales, iglesias e instituciones como la biblioteca para proporcionar información, y que esta asociación debe ser proactiva, no sólo en tiempos de crisis.

Los participantes sugirieron que el Condado necesita poner atención en los métodos que están funcionando bien, para que la comunicación sea más efectiva. Facebook fue mencionado varias veces por diferentes miembros de todas las comunidades como una de las fuentes principales de información

Todos reconocen que es importante difundir información, pero los participantes quieren que ese enfoque sea consciente y que realmente brinde apoyo. Por ejemplo, algunas comunidades dijeron que no interactúan con el Condado regularmente y que las pocas veces que lo hicieron, no calificaron para servicios o fueron tratados en forma negativa por el personal del Condado. Esta experiencia negativa, aunque distinta a la participación comunitaria, llevó a desalentarlos de participar de otras maneras. Muchos miembros de la comunidad

“En las emergencias, nos afectan negativamente porque ponen trabas o te dan una lista enorme para solicitar algo. Trabajamos día a día y no tenemos dinero de sobra y no es suficiente para todos los gastos. Tenemos que pagar el alquiler, la comida, la ropa, todo. En otras palabras, no tenemos demasiado, y el seguro médico es caro, dependiendo de si calificas o no.”
—Miembro de la comunidad

Incluso cuando los recursos estaban disponibles, los miembros de la comunidad sintieron que estos recursos no se compartían adecuadamente y que la información no estaba disponible para ellos. Los miembros de la comunidad sintieron que la información y los recursos estaban escondidos. Además, existe la sensación de que los servicios prestados y la ayuda que reciben son provisionales y podrían ser eliminados en cualquier momento. Los procesos de solicitud para recibir servicios a menudo son desafiantes debido a las barreras

lingüísticas y la dificultad para comprender la forma de redacción del gobierno, incluso si es en su propio idioma. Por lo tanto, los miembros de la comunidad que calificaban para servicios dijeron que no pudieron recibirlos porque no pudieron completar las solicitudes. Los miembros de la comunidad que acceden al apoyo para servicios como Medical, CalFresh, EDD o un caso judicial, hablaron sobre las dificultades que tuvieron porque no había suficiente personal para atender las líneas telefónicas. En algunos casos, requirió horas de espera, o las llamadas no se devuelven de manera oportuna o no son devueltas en absoluto.

Existen pocos mecanismos para que el Condado vaya más allá de la etapa de información y se acerque al aprendizaje, incorporando el intercambio y fomentando el liderazgo comunitario

El personal del Condado compartió que se estaban llevando a cabo algunos esfuerzos de participación comunitaria, como el trabajo de comités, encuestas comunitarias y proyectos de planificación; lo cual indica movimiento hacia la comunicación bidireccional. Sin embargo, compartieron que este aprendizaje ocurre principalmente dentro de los parámetros de un proceso de planificación estratégica. Además, agregaron que el enfoque general en la divulgación todavía se sentía como “contar cabezas” o “marcar casillas de verificación” y que carecían de apoyo para planificar y crear oportunidades de participación comunitaria que se vieran diferentes a los esfuerzos actuales. Este enfoque aislado, generó un sentimiento de fragmentación dentro del personal del Condado, lo que dificulta la construcción de nuevas relaciones significativas tanto dentro como fuera del Condado. Un líder del Condado compartió: “Ir a eventos públicos, establecer contactos con organizaciones que ya han expresado su preocupación... Hay un efecto de eco... Hablar con las mismas personas una y otra vez”. Además, debido a que los esfuerzos de divulgación se concentraron en las etapas finales (difundir información sobre una oportunidad u obtener comentarios sobre algo ya construido), ha habido pocas oportunidades para co-diseñar o construir en forma conjunta con las comunidades.

El personal del Condado y los miembros de la comunidad señalaron que la divulgación obligatoria, cuando no va acompañada de mecanismos de implementación y rendición de cuentas, puede ser perjudicial y crea falsas expectativas entre las comunidades de enfoque cuando no se combina con la rendición de cuentas. El personal del Condado destacó que otros compañeros no entendían la diferencia entre la divulgación/difusión de información y la participación comunitaria significativa y bidireccional que informa la política; y/o declararon que ese no era el enfoque de su trabajo. Según las comunidades, los esfuerzos de divulgación obligatorios por parte del Condado han creado expectativas comunitarias de cambio o apoyo que no se han cumplido. Por ejemplo, un socio de la comunidad local apoyó al personal del Condado para reunir a miembros de la comunidad para sesiones de audiencia que eran parte de un proyecto de evaluación de necesidades. Muchos asistentes compartieron con vulnerabilidad sus luchas y necesidades de salud mental, y esperaban que el Condado estuviera disponible para realizar un seguimiento ofreciendo apoyo, pero eso nunca sucedió. Los miembros de la comunidad consideraron que el resultado de ese proceso era extractivo. Otros socios de organizaciones comunitarias también compartieron lo perjudicial que ha sido extraer información y reclamar atención cuando no hay seguimiento y no se obtienen resultados que demuestren la atención en la acción, no sólo en reclamos.

“... Es dominante el Inglés, supongo. Así que eso es algo en lo que ellos, son un poco aprensivos. Sin embargo, en las veces que hemos traído a oradores claves, y son hispanohablantes, lo he visto, ya sabes, es como un cambio. Están muy involucrados, y en realidad quieren más y más y más. Así que, definitivamente, algo que siento es que la representación juega un papel importante para que realmente, ya sabes, esencialmente se abran.”
—Miembro de la comunidad

“Desde que estoy aquí, ha sido muy claro en que no vamos a preguntar a la gente por sus opiniones, a menos que haya un camino para hacer que, ya sabes, el retorno de esa inversión por parte del público se convierta en políticas o cambios programáticos.”
—Personal del condado

Los participantes destacaron que una de las necesidades principales es que la mayoría de información o esfuerzos de divulgación del Condado no han estado disponibles en otro idioma que no sea el inglés. Esto crea una barrera lingüística para las interacciones significativas con las diversas comunidades de Sonoma. Los participantes de la comunidad expresaron que la información a veces estaba disponible en español, pero con una capacidad limitada de personal. Se ofrece poco o ningún apoyo en otros idiomas que no fueran el inglés o el español. El personal del Condado también compartió que, al informar a las comunidades sobre las oportunidades de participación, los tiempos cortos de respuesta contribuyen a dificultar su participación. A menudo, los miembros de la comunidad son alertados de una reunión con solo 72 horas de anticipación, que es lo que se requiere legalmente. Sin embargo, esto no les da tiempo suficiente para organizar el cuidado de los niños y/o reorganizar su horario. Por último, el personal

del Condado compartió que entienden la importancia de hacer un seguimiento del éxito de sus esfuerzos, pero carecen a menudo del apoyo para medir dicho impacto (por ejemplo, bases de datos para la gestión de relaciones con los constituyentes, encuestas en eventos, botones de comentarios en las páginas web del condado para medir la utilidad) aparte de “marcar” las casillas de asistencia.

Los esfuerzos de participación del Condado aumentan en tiempos de crisis o estrés

“Cuando hubo los incendios, el Condado tenía una página web espectacular. Tenía recursos para esto, aquello y aquello. Pero cuando todo terminó, traté de llegar a la página web, pero no pude porque ya no existía.”

—Miembro de la comunidad

Los participantes señalaron que el Condado se ha comprometido más profundamente con miembros de la comunidad en tiempos de crisis o estrés, incluso durante desastres naturales o emergencias. Los miembros de la comunidad señalaron que se involucraron de manera

significativa durante estos tiempos, ofreciendo recursos durante los desastres que fueron retirados inmediatamente después.

El enfoque reactivo también aparece en momentos menos agudos, cuando el personal del Condado percibe que el Condado no está brindando suficiente información sobre decisiones importantes que se avecinan y que pueden tener un impacto generalizado en la vida de las personas; generando de esta forma un estrés que es prevenible. Cuando el Condado conduce reuniones públicas después de que la política ya ha sido diseñada, y/o cuando el Condado publica las reuniones sólo 72 horas antes, los miembros de la comunidad a menudo se sienten infravalorados, desconectados y/o impulsados a participar sólo cuando están furiosos (ya sea por la política en sí, o por el corto aviso, o ambos). Por ejemplo, un líder del Condado dijo que esto sucede con frecuencia a personas que viven en comunidades rurales, a quienes no se les consulta durante los procesos de planificación, lo que incita la ira entre algunos miembros de la comunidad. Además, tanto el personal del Condado como los miembros de la comunidad señalaron que el Condado evalúa la participación de la comunidad como efectiva cuando hay una buena participación y las personas expresan experiencias o emociones positivas, pero retrocede cuando los comentarios de la comunidad son negativos.

Esto ha llevado a que los miembros de la comunidad se involucren con más frecuencia con organizaciones comunitarias locales (CBO, por sus siglas en inglés) y, a veces, confíen en estas relaciones para representar o mediar sus preocupaciones o intereses con el Condado. Sin embargo, esa relación de mediación entre el Condado y las organizaciones comunitarias no ha estado bien respaldada. Las organizaciones comunitarias señalaron que el hecho de no recibir suficiente aviso sobre lo que se avecina ha llevado a que los miembros de la comunidad se sientan “engañados” o excluidos. Los miembros de la comunidad también dijeron que las personas

estarían más inclinadas a asistir a las reuniones del gobierno si sienten que sus comentarios llegarán a alguna parte: “Hay dos actitudes que existen dentro de la comunidad: queremos participar [...] Queremos que haya un cambio... Es la hora del cambio, vamos. Y la otra parte... Hemos pasado por esto antes, hemos perdido la esperanza, simplemente no va a funcionar, como si simplemente nos ignoraran. Y eso es todo. Y por eso creo que hay estas dos actitudes”.

La pandemia de COVID tuvo un impacto mixto, pero profundo, en la participación de la comunidad

El personal del Condado dijo que gran parte de la infraestructura interna existente que respaldaba la participación comunitaria en persona se desmoronó durante la pandemia de COVID-19, y muchos departamentos, aún no han recuperado su capacidad.

Algunos dijeron que las opciones de reuniones virtuales o híbridas, que se normalizaron durante la fase de confinamiento de la pandemia, fueron útiles para involucrar a algunas personas o para compartir información. Un miembro del personal compartió: “las cosas en la pandemia funcionaron bastante bien y tuvimos una cantidad de participación histórica”. Pero el personal también señaló que, si bien la participación virtual era más fácil de implementar, a algunos les resultó más difícil medir el grado de participación o compromiso significativos, y compartieron que fue necesario que hubiera mucha confianza y construcción de relaciones para que la participación virtual funcionara.

“Pero finalmente, durante el COVID, fue cuando se materializó y nuestro director anterior hizo una especie de regla de que cualquier cosa que saliera de nuestro departamento, comunicado de prensa o algo así, que nosotros produjéramos, tenía que traducirse al español.”
—Personal de condado

Algunos miembros del personal compartieron que sus departamentos no tenían planes concretos para volver a la participación comunitaria en persona, lo que se convirtió en un problema particularmente grave en marzo de 2023, cuando a algunos ya no se les permitió organizar reuniones virtuales.

El Condado aún no asume plenamente su papel en el diseño de espacios de apoyo y significativamente accesibles para la participación

Los miembros de la comunidad expresaron la importancia de que el Condado asuma la responsabilidad de su papel al no involucrarse adecuadamente con los miembros de la comunidad. Por ejemplo, las reuniones y presentaciones del Condado que se llevan a cabo durante las horas de trabajo, especialmente las que se realizan exclusivamente en edificios gubernamentales, son de difícil o imposible acceso para la mayoría de los miembros de

la comunidad. Muchos pidieron que el Condado asuma su responsabilidad de aumentar la disponibilidad, accesibilidad y comunicación eficaz de información, ya que el trabajo del Condado es llegar con éxito a las comunidades a las que sirve. Muchos enfatizaron la importancia y la efectividad de que el Condado vaya a sus vecindarios, lugares de culto, escuelas y organizaciones de confianza a las cuales ya frecuentan, y de desarrollar vías múltiples para la participación.

Para muchos, es fundamental crear espacios que tengan en cuenta las identidades, experiencias y culturas de las personas. Algunas prácticas fundamentales incluyen la oferta de alimentos culturalmente apropiados, el cuidado de niños, prácticas informadas sobre la sanación, materiales lingüísticamente diversos, presentaciones en sus idiomas y la disponibilidad de interpretación y traducciones. También enfatizaron la necesidad de tener servicios del Condado accesibles para ellos en su área y el desafío de tenerlos ubicados principalmente en Santa Rosa, especialmente en las comunidades del Valle de Sonoma y áreas rurales como Annapolis. Parte de esta toma de responsabilidades puede ser estructural, logística e implicar la consideración de la reestructuración de procesos actuales para facilitar la participación. Como dijo un miembro de la comunidad:

“Cuando hablamos de participar con el gobierno del condado de Sonoma, queremos saber qué estrategias funcionan para que usted se involucre, ¿verdad? Por ejemplo, ¿ir a sus reuniones? Por lo general, el gobierno del condado de Sonoma tiene sus reuniones los martes por la mañana de 8:30 a.m. a 5, 6, 7 y, a veces, hasta la medianoche, ¿verdad? Tienen muchos comités, aparte de los de liderazgo, hay muchos comités que son de una variedad de cosas diferentes... para cosas relacionadas con los niños, para personas con cualquier tipo de interés. ¿Te gusta recibir llamadas telefónicas, mensajes de texto, redes sociales? Estos son algunos ejemplos de cómo le gustaría participar. Que nos tomen en cuenta y te traigan información. Y sé que la mayoría de las veces creamos estereotipos de la gente como ‘no les importa’, pero el gobierno tiene la responsabilidad de llegar a nosotros dondequiera que estemos.”

—Miembro de la comunidad

Conclusiones clave

- *La falta de políticas para una participación comunitaria más profunda significa que los departamentos del Condado se enfocan en “informar” o “consultar” con la comunidad. Sin embargo, la información no llega de manera confiable a los miembros de la comunidad que están sistemáticamente marginados por los procesos gubernamentales.*
- *El Condado tiene dificultades para pasar a fases más profundas de compromiso con la comunidad, lo que crea rupturas en las relaciones cuando el compromiso no se traduce en cambios. Es necesario desarrollar guías y protocolos específicos para que el Condado se conecte en forma compartida con sus constituyentes, permitiendo una participación que desbloquee desde beneficios a operaciones y personas.*
- *Avanzar hacia una mayor apropiación comunitaria no significa dejar de lado el alcance y el intercambio de información, sino co-crearlo. Muchos miembros de la comunidad hicieron hincapié en la necesidad de una participación estratégica e intencional en lugar de una divulgación general, así como de llevar a cabo una divulgación consciente y culturalmente receptiva para llegar a las personas con información y apoyo en donde se encuentren.*
- *El Condado se involucra más profundamente con los miembros de la comunidad en tiempos de crisis, incluso durante desastres naturales, pero también cuando surgen problemas que tienen un profundo impacto en la vida de las personas.*
- *Algunos miembros de la comunidad también confían en la información de recursos que reciben a través de organizaciones comunitarias de confianza, a las cuales ya suelen acudir para recibir apoyo e información. En varias entrevistas, los miembros de la comunidad mencionaron que tienen una fuerte conexión con organizaciones comunitarias con las que ya tienen relaciones previas.*
- *Los participantes sugirieron que, para recopilar efectivamente comentarios honestos directamente de las comunidades sistemáticamente excluidas, el Condado necesitaba recopilar información a través de encuestas u otros mecanismos de retroalimentación que sean anónimos, traducidos y desarrollados cuidadosamente (es decir, utilizando preguntas específicas, accesibles y culturalmente receptivas), así como reunirse con las personas donde se encuentran.*

PARA DESTACAR: ¿CÓMO ES LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DURANTE UNA CRISIS? ¿Y PUEDE EL CONDADO PROGRAMAR Y MANTENER DE MANERA PROACTIVA LA PLANIFICACIÓN DE EMERGENCIA?



Según los miembros de la comunidad, existen consideraciones importantes en la planificación de emergencias que deben tenerse en cuenta antes de una crisis para minimizar la tokenización. Por ejemplo, la labor de los trabajadores comunitarios de salud fue fundamental para hacer llegar información y recursos a las comunidades más necesitadas durante la pandemia de COVID-19. Los participantes expresaron en general que el trabajo de los mismos se había visto socavado, ya sea porque se consideró que el trabajo ya no era necesario después de que la pandemia se estabilizó, en gran parte debido a los esfuerzos de los miembros de la comunidad, o porque el trabajo era necesario, pero no se contaba con recursos y, por lo tanto, no era sostenible.

Según los miembros de la comunidad, es solo cuestión de tiempo para que se dé otra crisis. Es necesario que se (1) construya relaciones y exista participación comunitaria en preparación a un desastre, y (2) haya una estrategia de activación culturalmente receptiva como parte de la preparación para desastres. Según los miembros de la comunidad un

enfoque proactivo sería contar con personal dedicado para llevar a cabo la participación comunitaria como una función central de preparación para emergencias.

En base a estos hallazgos, a continuación, se describen los pasos y funciones que podrían apoyar la implementación de la participación comunitaria en tiempos de crisis:

Funciones del Condado:

- Clarificar las funciones de un posible puesto de participación comunitaria para incluir la preparación para emergencias.
- Identificar las funciones principales y los impactos esperados de los trabajadores de alcance para apoyar a un posible cargo de participación comunitaria en la preparación para emergencias.
- Identificar las funciones y especialidades principales de los expertos en la materia que servirán de enlace con un posible puesto de participación comunitaria y trabajadores de alcance.

Funciones del personal de participación comunitaria:

- Comprender los tipos de asociación y colaboración dentro de la comunidad que se llevan a cabo activamente, incluido un esquema de organizaciones, grupos y lugares.
- Planificar frecuencia y tipos de participación comunitaria.
- Planificar frecuencia, participantes y tipos de reuniones en curso para informar sobre cómo está funcionando un proyecto en particular y recopilar comentarios de la comunidad. Luego, realizar un seguimiento posterior.



HALLAZGO 2:

El personal y los miembros de la comunidad declararon que el Condado no tiene suficientes recursos o asignación intencional de recursos, incluidos los fondos, el personal adecuado y equitativo, y la capacitación, necesarios para poner en práctica estrategias de participación comunitaria que sean impactantes.

Falta de recursos para apoyar la participación comunitaria culturalmente receptiva, multilingüe

Aunque algunos departamentos han dedicado personal, tiempo y/o recursos para tener una forma de participación comunitaria; muchos expresan que necesitan ayuda del Condado para planificar, implementar y realizar un seguimiento del éxito de estos esfuerzos. Existe una sensación de que hay escasez de recursos, ya sea de que las asignaciones actuales son insuficientes o que necesitan redistribución. Por ejemplo, los departamentos del Condado expresaron tener en general una gran necesidad de traducción, interpretación y capacidad lingüística. Muchos compartieron que su capacidad para apoyar a las comunidades de habla hispana era limitada, y que el apoyo en otros idiomas además del español era extremadamente limitado o inexistente. Según el personal y los miembros de la comunidad, la exclusión de las lenguas indígenas ha hecho que estas comunidades se sientan desatendidas.

Recientemente, la comunidad de trabajadores agrícolas ha estado más incluida en los esfuerzos de participación; sin embargo, al no tener capacidad de ofrecer interpretación en idiomas indígenas, la participación es muy limitada. Esto significa que las comunicaciones de emergencia desastre no están llegando a los trabajadores agrícolas migrantes y a otros grupos. Sin los recursos o el apoyo adecuado, el personal del Condado también teme no ser un buen socio para las comunidades indocumentadas e inmigrantes, al no satisfacer sus necesidades lingüísticas, debido a la falta de capacidad de respuesta cultural o al usar palabras como “votantes” en lugar de “residentes”. La necesidad de recursos supera lo que actualmente está disponible para los departamentos. Algunos empleados recomendaron

“Me pareció alucinante lo difícil que es traducirlo. Y eso es solo para el español, como no hablar de, ya sabes, si estoy tratando de traducir algo al vietnamita, o algo así o camboyano.”

—Personal de condado

“El uso de palabras importantes ... Por falta de un término mejor, las palabras no funcionan con todos los miembros de nuestra comunidad, incluso con aquellos que tienen educación. Imagínense a los que no tienen educación. ¿Qué es lo que realmente está tratando de decir este documento cuando lees un punto de la Junta de Supervisores? Trabajo para el condado, y a veces leo un artículo de la junta [y digo] ¿qué acabo de leer? Sé que es inglés. Entendí esas palabras en inglés, pero no entiendo lo que dicen.”

—Personal de condado

centralizar el personal de traducción y participación comunitaria en una oficina, como en la Oficina de Equidad para de este modo brindar apoyo a todos los departamentos.

Algunos abogaron por un incremento en los recursos, siendo fundamental priorizar la participación efectiva por parte de la Junta de Supervisores, para de así colocar este esfuerzo en el núcleo de todo trabajo, tanto en el Condado entero como dentro de cada departamento. Algunos miembros del personal del Condado compartieron que sus departamentos carecían del personal adecuado para las operaciones básicas, por lo que los servicios obligatorios toman prioridad. Estos funcionarios hicieron hincapié en la necesidad de tener recursos financieros suficientes, ya que no pueden permitirse dedicar tiempo y personal a funciones adicionales. Muchos miembros del personal del Condado también hablaron de la carga desproporcional que el personal bilingüe y bicultural del Condado tiene en adición a sus funciones principales, resultando en sobrecarga para el personal de color.

Algunos también expresaron que los departamentos necesitan ayuda para priorizar cómo gastar el dinero de manera inteligente. Cuando el acceso idiomático no está sistematizado, y en su lugar depende de personas para anticipar y abordar, las traducciones a menudo no son culturalmente sensibles ni accesibles. Algunos sugirieron canalizar recursos a través de organizaciones comunitarias para “hacerlo bien”. Otros miembros del personal del Condado hicieron eco de este sentimiento, aludiendo que existe la posibilidad de que el Condado ya tiene acceso a los recursos necesarios para reasignar fondos e invertir en la participación comunitaria, en lugar de necesitar una gran suma más de dinero. Un líder del Condado declaró el objetivo de esta manera: “Una vez que lleguemos al punto donde esto sea parte de nuestro ADN, los recursos ya no son el problema porque están incorporados”.

Los miembros de la comunidad coinciden en la necesidad de gastar los recursos con prudencia. Los socios comunitarios indicaron que las relaciones de confianza entre las organizaciones comunitarias y los miembros de la comunidad podrían construirse, cultivarse y aprovecharse de forma más intencional (1) dando prioridad a la confianza que los miembros de la comunidad tienen en las organizaciones comunitarias y garantizando que las prácticas del Condado no perjudiquen estas relaciones (por ejemplo, exigiendo que las organizaciones comunitarias entreguen datos sobre los miembros de la comunidad más afectados por las desigualdades sistémicas). También, (2) evaluando cuidadosamente cuándo las organizaciones comunitarias pueden estar mejor posicionadas que el Condado para dirigir el trabajo de participación comunitaria (por ejemplo, cuando el estado de documentación de los constituyentes puede hacer que la participación con las entidades gubernamentales sea especialmente complicada).

Necesidad de comunicación y colaboración entre departamentos

Varios miembros del personal del Condado destacaron la importancia y la necesidad de la comunicación y la colaboración interdepartamental. Estaban entusiasmados por aprender de y con otros departamentos sobre los esfuerzos de participación comunitaria. También vieron que los beneficios eran triples: ayudando (1) a tener un mejor entendimiento de otras opciones y poder diferir a efectivamente a los miembros de la comunidad al lugar apropiado; incrementando de este modo la confianza de la comunidad. También, aprendiendo (2) sobre prácticas prometedoras y lecciones aprendidas de otros departamentos que han usado diferentes estrategias de participación comunitaria. Finalmente, eliminando (3) y simplificando la duplicación innecesaria de esfuerzos y costos que puede ocurrir cuando los departamentos trabajan en silos al poner en práctica ideas y actividades similares.

Necesidad de formación y desarrollo profesional

El personal del Condado dijo que muchos de sus departamentos se centraban en la participación interpersonal (en otras palabras, uno a uno entre un miembro de la comunidad y el personal); ignorando cómo profundizar y sistematizar la participación comunitaria. Algunos miembros del personal pueden pensar que están haciendo un buen trabajo y es posible que no sepan qué es lo que se necesita mejorar. En parte, esto ha dado lugar a un compromiso de la comunidad en forma de actividades de alcance centradas en las mismas personas, en su mayoría un pequeño número de líderes comunitarios. El personal del Condado percibe que el Condado tiene grandes expectativas, las cuales carecen de claridad u orientación. Además, algunos indicaron que los recursos se dividen equitativamente entre los departamentos, en lugar de hacerlo en función de las necesidades individuales. El personal dijo que sus departamentos necesitaban políticas y procedimientos específicos, y que la participación debería estar integrada en la estructura para que sea sostenible. Parte de esto incluye brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para comprender el compromiso pasivo versus el activo, trascender las brechas del alcance digital, programación enfocada, evaluación de necesidades y beneficios, y procedimientos adecuados de traducción/interpretación.

Además, muchos miembros del personal del Condado solicitaron apoyo con oportunidades de capacitación y de desarrollo profesional para aprender sobre cómo planificar e implementar estrategias de participación comunitaria de manera más efectiva. Los miembros de la comunidad también pidieron que se capacite al personal del Condado sobre cómo interactuar de manera más respetuosa con los diversos miembros de la comunidad.

Después de estar sujeto a una suposición dañina, basada en la raza, hecha por un trabajador del Condado: “El Condado debería capacitar a sus trabajadores... deberían tratar mejor a sus clientes.”

—Miembro de la comunidad

Conclusiones clave

- *El personal y los miembros de la comunidad compartieron que se necesitan más recursos dedicados e intencionalmente asignados, especialmente enfocados en la participación multilingüe y culturalmente receptiva, para crear un mayor acceso a la participación comunitaria y para disminuir la carga en el personal de color del Condado.*
- *El personal del Condado informó que necesitan más apoyo para priorizar estrategias efectivas de participación comunitaria, y para poder dedicar los recursos disponibles de manera adecuada.*
- *Es posible que no sea necesario incrementar los recursos, y que baste con que sean reasignados o re-priorizados para centrarse en los esfuerzos de participación comunitaria.*
- *El personal del Condado está entusiasmado por una mayor colaboración y capacitación interdepartamental. También, los miembros de la comunidad estuvieron de acuerdo en que el personal se beneficiaría al obtener desarrollo profesional y capacitación.*



PARA DESTACAR: APOYAR EL PAPEL DE LAS JUNTAS Y COMISIONES EN LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

Los participantes se centraron en el papel de las Juntas y Comisiones, así como de los Comités Asesores Municipales. Los miembros de la comunidad que poseían experiencia en comisiones indicaron que los comisionados realizan actividades de divulgación y ayudan a construir confianza con la comunidad. Ellos recomendaron que el Condado debiera concentrarse o incentivar esto aún más para que asuman esos papeles específicos.

El personal del Condado expresó que algunos comisionados no reciben suficiente dirección del Condado, y no están seguros de cuál es el papel de su comisión (o sus roles como comisionados), incluso después de servir durante algún tiempo. Los miembros de la comunidad con experiencia en Juntas y Comisiones compartieron que, si bien quieren usar una lente de equidad en su trabajo, no sienten que tengan el apoyo para hacerlo (y en algunos casos son activamente desalentados), o las preocupaciones que plantean no son abordadas.

Las comisiones también experimentan barreras estructurales para aumentar la cantidad de participación comunitaria que realizan. Tienen dificultades para transmitir información con la comunidad debido a la falta de canales de divulgación disponibles en el Condado. Los lugares de las reuniones y la falta de traducción e interpretación representan una barrera para la comunidad, lo que lleva a una menor participación. Es importante destacar que, debido a que algunas comisiones son nombradas por la Junta de Supervisores, algunos participantes percibieron que los comisionados provienen principalmente de un pequeño subconjunto de la comunidad y, por lo tanto, a menudo no reflejan a las personas a las que sirven. También hubo algunas preocupaciones de que la Junta de Supervisores no está nombrando a personas que quieran formar parte de las comisiones y, por lo tanto, hay algunos puestos que están vacíos.

Además de los comentarios de los participantes, la Oficina de Equidad envió una encuesta a los principales contactos del personal del Condado asignados a las 76 Juntas, Comisiones, Comités, Consejos Consultivos Municipales, Comités Consultivos Comunitarios y Grupos de Trabajo (denominados colectivamente “órganos de gobierno”), para solicitar sus comentarios, así como los de los presidentes de cada órgano de gobierno, sobre los procesos de divulgación y solicitud. La encuesta fue completada por 11 comisionados y 13 empleados del Condado, cada uno de los cuales representaba a un órgano único de gobierno, con un total de 24 encuestados.

Los encuestados expresaron que las barreras para la participación en las comisiones incluyen la dificultad de localizar solicitudes, la inconsistencia en los procesos de reclutamiento que van desde la falta de divulgación hasta la divulgación proactiva, la inconsistencia en los criterios de selección a través de los

diferentes organismos y la falta de procesos para recopilar información sobre raza/etnia de los solicitantes y comisionados.

Otras conclusiones clave del proceso de participación con los comisionados son:

- Hay incoherencias en el funcionamiento de algunas comisiones (por ejemplo, algunas reciben estipendios, incluido el reembolso de viajes y guarderías, otras no).
- La información de datos sobre los procesos de solicitud y reclutamiento, las políticas de estipendio y los datos demográficos sobre las juntas y comisiones no tienen una ubicación centralizada, no son fáciles (y en algunos casos, imposibles) de obtener.
- Es necesario mejorar la comunicación entre los comisionados y la Junta de Supervisores. Se percibe que los comisionados no tienen influencia sobre la política. Existen discrepancias entre la forma en que los comisionados ven su papel y cómo lo ve la Junta, lo que lleva a una falta de claridad en torno al papel y alcance de una comisión.
- Las comisiones necesitan más apoyo presupuestario y financiero del Condado, especialmente porque el presupuesto no permite gastos como la comida, lo cual podría hacer que las reuniones sean más atractivas y accesibles. Los roles de los comisionados pueden ser el equivalente a un trabajo de tiempo completo no remunerado, lo que los vuelve inaccesibles para subconjuntos grandes de la comunidad.
- El proceso actual de reclutamiento y nombramiento, calendario de las reuniones, el requisito de reuniones en persona y cantidad de trabajo (además de la falta de fondos para alimentos y estipendios mencionados anteriormente), sesga la demografía de los comisionados, no siendo representativos de la comunidad más amplia a la que se sirve. Si bien las juntas y comisiones no recopilan información demográfica de manera exhaustiva; existe la percepción entre los comisionados de que los miembros de la junta y la comisión, así como los miembros de la comunidad que participan en reuniones de la junta y comisión, son en su mayoría blancos, adultos, jubilados y poseen más recursos que la comunidad en general.
- Se reconoce que las comisiones podrían mitigar las brechas de participación comunitaria entre el Condado y la comunidad, pero esto requeriría una dirección más estratégica de sus funciones. Algunos indicaron que las Juntas y Comisiones están infrautilizadas, ya que el flujo de información a través de ellas es escaso o nulo.
- Trabajar con un miembro del personal ayuda a los comisionados, y se necesita contratar personal adicional para apoyarlos. Sin embargo, es posible que el personal que trabaja con los comisionados y la Junta de Supervisores estén sujetos a navegar dinámicas difíciles entre ambos.
- Los participantes desean más claridad. Existe confusión sobre todas las diferentes comisiones y bajo qué autoridad recaen.

HALLAZGO 3:

El personal y los miembros de la comunidad expresaron una falta de confianza bidireccional entre el Condado y las comunidades más afectadas por las desigualdades sistémicas. Estos enfatizaron que la falta de representación y capacidad de respuesta cultural por parte del Condado se interpone en el desarrollo de relaciones esenciales, receptivas y recíprocas.

Las relaciones auténticas basadas en la confianza son la clave para el éxito de la participación comunitaria. Para estar dispuestos y ser capaces de dedicar tiempo y energía para comprometerse con una institución, los miembros de la comunidad deben creer que la institución los conoce, confían en ellos, comprende sus necesidades, valora su sabiduría y que responderá a los comentarios ofrecidos. Esta comprensión sólo puede provenir de relaciones basadas en la reciprocidad, en lugar de en el flujo o la extracción de información unidireccional. La representación, definida aquí como tener y ver a los miembros de la propia comunidad presentes –y con poder de decisión– dentro de la propia institución, puede apoyar el desarrollo y el mantenimiento de estas relaciones, reduciendo la probabilidad de malentendidos y supresiones.

La falta de confianza es bidireccional

Tanto el personal del Condado como los miembros de la comunidad hablaron sobre las limitaciones actuales de la confianza entre el Condado y sus constituyentes. El personal del Condado dijo que, dependiendo de dónde estén posicionados dentro del Condado, es probable que no sean bienvenidos en ciertos espacios comunitarios, y quieren respetar eso. Los departamentos relacionados con la aplicación de la ley, por ejemplo, reconocieron la necesidad de ser invitados antes

de ingresar a un espacio comunitario, en un esfuerzo por evitar generar miedo.

“Siento que para sentirme obligado a comprometerme con el gobierno del condado de Sonoma, necesitaría ver algún tipo de intento de reconocer los daños que el gobierno del condado de Sonoma ha sido responsable [y] cómplice. Eso incluye [la aplicación de la ley]. Necesitaría ver... algún tipo de reparación para los descendientes de los africanos esclavizados en el condado de Sonoma. [Tendría que haber] un cumplimiento de esto, para que alguien como yo se interesara o se viera obligado a participar en cualquier otro tipo de acción.”

—Miembro de la comunidad

Pero el personal del Condado también destacó que una forma más que genera falta de confianza es la manera en que la institución responde y/o percibe a los miembros de la comunidad que dependen de los servicios del Condado. Los miembros de la comunidad que han confiado en los servicios del Condado han experimentado un trato negativo por parte del personal del Condado, lo que afecta su confianza y deseo de participación. Un miembro del personal describió la forma en que los vecindarios que experimentan una desinversión sistémica solo

tienen importancia cuando el Condado busca financiamiento, sin que existan cambios posteriores, lo que solo lleva a promover la desconfianza. Otro describió la forma en que la institución trabaja para protegerse, por ejemplo, cerrando por completo un mecanismo de acceso después de que una persona haya hecho un uso indebido de manera fraudulenta. Los miembros de la comunidad mencionaron la forma en que sus comunidades han sido tratadas por las entidades del Condado como una base para la desconfianza.

“[Como indígena latina/o], estoy muy interesada en colaborar con el condado directa e indirectamente y representar a mi comunidad y también ser parte de la comunidad. Me gustaría involucrarme con el condado para poder obtener más información, aprender sobre los recursos para nuestra gente y tener un papel valioso y seguir aprendiendo aquí en Santa Rosa y ser parte de, o co-diseñar un proyecto.”
—Miembro de la comunidad

Los miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias hablaron sobre el miedo que impide que las personas se comuniquen con el Condado y/o accedan a los servicios. Enfatizaron que para las personas indocumentadas y las personas que viven en hogares de estatus mixto, hay mucho miedo, y que este miedo también se extiende más allá del tema de la documentación. Un representante de una CBO describió lo complicado que es tratar de disuadir los temores de la gente, porque no

pueden darles certeza (que, por ejemplo, no ocurrirá una violación de datos) y no quieren arriesgarse a perder la confianza de la comunidad.

Los miembros de la comunidad que se identificaron a sí mismos como comunidades de inmigrantes expresaron que la principal forma de apoyo que las personas buscan es entre ellos debido a esta falta de confianza (así como falta de acceso a la información, facilidad de comprensión y falta de representación en el gobierno). Cuando estas comunidades necesitan más apoyo del que sus propias comunidades pueden proporcionar, muchos no saben dónde obtener información y/o no tienen acceso a relaciones recíprocas fuera de su comunidad inmediata para obtener dicha información. Es importante destacar que los miembros de la comunidad señalaron que la desinformación prolifera cuando no se recibe información confiable. Todas estas barreras de acceso a información se agravan cuando existe una barrera lingüística, lo que hace que cualquier información disponible sólo en inglés (y sólo en inglés/español) sea inutilizable a menos que una persona tenga acceso a interpretación. Los miembros de la comunidad apreciaron el esfuerzo del Condado puesto en el proceso de planificación de participación comunitaria. Expresaron interés en involucrarse más en los asuntos del Condado y sintieron que tenían las habilidades, la experiencia y el conocimiento para contribuir de manera significativa, pero vieron una gran barrera para involucrarse debido a la falta de comunicación, información o apoyo proactivos, ya que la promoción de servicios u oportunidades de participación o representación a menudo no suele llegarles.

Falta de proactividad en la construcción de relaciones

El personal del Condado y los miembros de la comunidad afirmaron que la clave principal para generar confianza es la construcción de relaciones, y que actualmente hay amplias franjas de la población del Condado de Sonoma que no se relacionan significativamente con el Condado. Hubo un par de voces dentro del Condado que atribuyeron esto en parte a la falta de interés de la comunidad o a la falta de conocimiento. Sin embargo, el mensaje general tanto dentro del Condado como en la comunidad fue que el Condado puede y debe hacer más para construir estas relaciones.

El personal del Condado dijo que las brechas que podían identificar incluían a la juventud, pueblos indígenas, comunidades de color (ejemplo: AAPI, personas afrodescendientes, eritreos, etíopes), personas indocumentadas, personas que viven en áreas rurales no incorporadas y personas que hablan idiomas distintos del inglés y el español.

El personal identificó barreras específicas que se interponen en el proceso para lograr un mejor alcance comunitario. Dijeron que existe temor dentro del Condado de que no puedan ser buenos socios con los miembros de la comunidad. No quieren invadir la vida privada de las personas, ni provocar miedo, por lo que, en lugar de comunicarse directamente, publican información sobre ser un espacio seguro y luego esperan a que las personas acudan a ellos. Mencionaron que no tienen el personal ni los recursos para crear acceso a idiomas que van más allá del inglés y el español. Una estrategia que están intentando de varias maneras es asociarse con Organizaciones Comunitarias (CBO, por sus siglas en inglés) confiables y/o trabajar en la comunidad sobre temas que son fundamentales para la vida de los miembros de la comunidad. Un miembro del personal del Condado mencionó trabajar con organizaciones comunitarias para colocar letreros en refugios de emergencia que expliquen que las personas no deben preocuparse por su estado de documentación. Uno también mencionó la creación de un grupo de trabajo para ayudar a los trabajadores agrícolas que son víctimas de robos de salarios.

“Uno se siente cómodo cuando trata con personas con las cuales uno tiene experiencias de vida compartida, especialmente si es una situación desafiante. Ellos irían a una organización comunitaria local porque saben sobre inmigración y yo me sentiré más cómodo de ir a donde la gente tiene experiencia en ese tema.”
—Miembro de la comunidad

Los miembros y socios de la comunidad afirmaron que el Condado necesita ser más proactivo para llegar a las comunidades que actualmente no están comprometidas. Ambos estuvieron de acuerdo en que es clave asociarse con organizaciones locales, incluidas las organizaciones comunitarias, pero también con grupos religiosos, bibliotecas, así como cualquier lugar donde los miembros de la comunidad se congreguen y obtengan su

información. “Creo que sólo en una o dos oportunidades nos han llamado”, dijo un miembro de una comunidad religiosa. “Nos han invitado porque alguien de la iglesia conocía a esa persona que hacía alcance comunitario. Y esa fue la vez que participamos. Pero nunca me han llamado... El Condado, los eventos que organizan... no nos han invitado”.

Estas asociaciones son aún más importantes para apoyar a miembros de la comunidad que no tienen acceso a una computadora, ya que muchas de las aplicaciones están en línea. Cuando se trata de jóvenes, los miembros de la comunidad dijeron que el Condado necesita trabajar más para garantizar que los jóvenes sepan qué servicios están disponibles para ellos. Debido a que los jóvenes a menudo pueden sentirse avergonzados de preguntar, el Condado debe proporcionar la información de manera proactiva. En relación con el lenguaje, los miembros de la comunidad dijeron que no se trata sólo de traducción e interpretación. Las comunicaciones del Condado incluyen términos que son inaccesibles e ininteligibles para muchos miembros de la comunidad, y cuando se trata de acceder a servicios, la cantidad de botones que las personas tienen que presionar en el teléfono [o sitio web] para llegar al lugar correcto crea una barrera que no se puede arreglar con interpretación.

Los socios comunitarios compartieron la frustración de que muchas personas de sus comunidades no asisten a reuniones importantes donde sus voces necesitan ser escuchadas. Ellos compartieron que es responsabilidad del Condado garantizar que estas reuniones sean acogedoras, programadas en lugares y horarios que funcionen para la gente, y que sean culturalmente receptivas.

Falta de representación y capacidad de respuesta cultural, tanto en general como específicamente en puestos de toma de decisiones.

“También escucho cada vez más que la visibilidad es realmente importante para nuestra comunidad. A mucha gente le gustaría ser vista, mucha gente realmente quiere una buena representación, que, ya sabes, bueno, mucho más allá de los límites del condado. Pero creo que está muy claro que una buena representación es muy necesaria para crear un cambio duradero.”
—Miembro de la comunidad

Una de las barreras para la construcción de relaciones en las que el personal del Condado y los miembros de la comunidad estuvieron de acuerdo fue la falta de representación cultural/racial/étnica/ de experiencias vividas entre el personal que lleva a cabo el alcance comunitario y las personas que toman decisiones. El personal del Condado reconoció la importancia de estar en la comunidad de la que se procede, de entablar relaciones cara a cara, de profundizar en las relaciones y de crear otras nuevas a partir de un entendimiento, una cultura o una experiencia compartida. El personal

mencionó que, dado el impacto que tiene la representación, el Condado debería considerar la posibilidad de agilizar el proceso para que la gente local y los estudiantes consigan puestos de trabajo en el Condado.

Los miembros de la comunidad enfatizaron que la comunidad trata de “pertenecer” y requiere espacios “acogedores” para sentirse seguros y dispuestos a participar. Para satisfacer sus necesidades de conexión y apoyo, las comunidades han formado relaciones y conexiones estrechas entre sí. Esto es fundamental en momentos de brindar apoyo tangible y práctico a miembros de la comunidad recién llegados o a personas que están enfrentando tiempos difíciles. Para muchos, sus pequeñas comunidades con antecedentes o luchas similares son “un pilar de fortaleza”. Los miembros de la comunidad definieron la palabra comunidad como cooperación, apoyo mutuo y trabajo conjunto para lograr objetivos similares. Estos son valores culturales colectivos e interdependientes, que se encuentran en oposición a los valores culturales individualistas, autosuficientes, autosostenibles y “hecho por uno mismo”. Muchos miembros de la comunidad informaron que estaban enfocados en la supervivencia y en satisfacer necesidades básicas, trabajando en puestos múltiples para poder llegar a fin de mes en un área que posee un alto costo de vida.

Los miembros de la comunidad estuvieron de acuerdo en que la mejor manera de participar es a través de los miembros de la propia comunidad que comprenden los matices tanto de los servicios ofrecidos, así como de la forma en que la comunidad habla y asimila la información. Sin este profundo conocimiento cultural y lingüístico, la comunicación del Condado no funcionará, porque no se entiende, incluso cuando hay interpretación. En otras palabras, la traducción rara vez es palabra por palabra, y los mensajes deben entregarse de manera culturalmente receptiva. El lenguaje es contextual, está cargado de significados y gamas que van más allá de las palabras específicas. Estas tonalidades suelen perderse en la traducción clásica que no tiene en cuenta este contexto.

No se trata de minimizar la importancia de la traducción y la interpretación en sí. Para las personas cuyas necesidades lingüísticas rara vez son satisfechas porque no hablan inglés o español, como la comunidad fijiana, la falta de traducción es una forma de no existir. Ellos mencionaron que la representación abordaría este problema, así como el desarrollo de una relación con enlaces intermediarios que puedan comunicarse en ambas direcciones.

Conclusiones clave

- *La desconfianza impregna la relación entre el Condado de Sonoma y sus constituyentes:*
 - *Muchas comunidades locales no confían en el Condado de Sonoma y no sienten que éste confíe en ellos, los conozca, los valore o, incluso reconozca su existencia.*
 - *El personal del Condado reconoce que los miembros de la comunidad pueden desconfiar de departamentos que son adyacentes a las fuerzas del orden.*
 - *Al mismo tiempo, el Condado de Sonoma no muestra confianza en los miembros de la comunidad que acceden a servicios o intentan participar.*
- *Hay numerosas comunidades que aún no tienen una relación importante y de confianza con el Condado de Sonoma, incluidos la juventud, comunidades de color, personas indocumentadas, personas que viven en áreas rurales y personas que hablan idiomas distintos del inglés y el español. Esto también incluye a personas que se identifican a sí mismas como indígenas de California, indígenas americanos y nativos americanos.*
- *El Condado no cuenta con estrategia o recursos culturalmente sensibles necesarios para construir confianza significativa con las comunidades mencionadas anteriormente.*
- *Los miembros de la comunidad enfatizaron la necesidad de co-crear espacios culturalmente diversos, que abran el corazón y se centren en la sanación como parte de la participación comunitaria. La misma debe estar basada en la construcción de relaciones auténticas y de confianza entre el Condado y las comunidades, donde la gente quiera asistir porque las oportunidades son agradables, útiles y relevantes. Las prácticas no tradicionales, informadas sobre la sanación y culturalmente receptivas, pueden crear atmósferas de pertenencia.*
- *Las personas que realizan alcance comunitario con comunidades marginalizadas, rara vez pertenecen a dichas comunidades, y no entienden cómo involucrarse de manera culturalmente receptiva. Esta brecha de representación se extiende a los puestos de servicio al público y de toma de decisiones (que no son lo mismo), lo que exacerba las barreras para la participación.*

HALLAZGO 4:

El personal y los miembros de la comunidad coinciden en que actualmente no existen mecanismos eficaces de rendición de cuentas que ayuden al Condado a medir el éxito, a responsabilizarse de los resultados de la participación comunitaria o a honrar el tiempo de los miembros de la comunidad que participan.

Para que una estrategia de participación comunitaria tenga éxito, esta debe tener en cuenta las voces de los miembros de la comunidad implicados. Si no se honra el tiempo, el trabajo de participación comunitaria es extractivo, es decir, toma de la comunidad sin ofrecer nada a cambio. Se puede honrar el tiempo de dos maneras, ambas fundamentales. La primera es compensar a la gente por aportar su sabiduría mediante estipendios, y la segunda es responsabilizar a la institución de incorporar la información recibida en acciones futuras; la compensación sin responsabilidad sigue siendo perjudicial.

La compensación del tiempo comunitario no es actualmente una opción viable

“La noción de estipendios o compensación o compromiso, así que creo que la mayoría de nosotros probablemente es consciente de que, ya sabes, es cada vez más común compensar a los miembros del público por sus aportaciones o sus comentarios. Especialmente para la gente, ya sabes, para los que es una dificultad económica ofrecer su tiempo de esa manera. Pero no hemos recibido ninguna orientación sobre cómo hacerlo.”

—Personal del condado

“Si se habla de estipendios para servir en juntas y comités y comisiones, creo que probablemente había razón para algunos, la realidad es que se suelen dar en esas juntas, comités o comisiones que son menos atractivos. E incluso en el Área de la Bahía, aquellos comités que son menos atractivos o que tienen más trabajo, son aquellos comités que tienen un estipendio más alto con el fin de atraer a la gente para realizar ese trabajo.

Así que creo que hay tácticas que uno utiliza para tratar de asegurarse de llenar esos puestos.”

—Liderazgo del condado

Entre el personal del Condado hubo acuerdo en la falta de alineación institucional en torno a la necesidad o la forma de compensar a la gente. Algunos miembros del personal afirmaron que encontraron resistencia cuando intentaron ofrecer estipendios como opción, mientras que otros dijeron que entendían que simplemente no estaba permitido. Algunos miembros dijeron que habían intentado asociarse con organizaciones comunitarias para ofrecer estipendios a los miembros de la comunidad de forma indirecta. Otros dijeron que se les había dicho que ni siquiera se les permitía ofrecer comida como forma de hacer que las reuniones sean más acogedoras y viables y de demostrar respeto.

Los miembros de la comunidad mencionaron que los estipendios les harían sentirse valorados y también atraerían más atención y, por tanto, más gente al proceso. Para algunos, significaría la diferencia entre poder participar o no. “No podemos ir y hacerlo como voluntarios... Necesitamos fondos para formar parte de esas organizaciones e ir a ayudar más a

“[Otra jurisdicción] tiene un modelo de pagar estipendios a los comisionados/ voluntarios que están por debajo de cierto nivel de ingresos, sería interesante copiarlo.”

—Miembro del condado

que han visto en otras jurisdicciones como algo que sería interesante que el Condado de Sonoma replicara. En este modelo se pagan estipendios a los comisionados y voluntarios que están debajo de un determinado nivel de ingresos.

En la actualidad, el Condado no dispone de mecanismos o parámetros sólidos para rendir cuentas sobre el proceso de participación comunitaria y de los miembros de la comunidad que participan en él.

“La gente dice que no los escuchamos, y puedo entender que aunque los escuchemos, si lo que dicen no se refleja en los resultados y en nuestro trabajo... mejor sería no estar escuchando.”

—Personal de condado

“La forma tradicional [de medir el éxito de la participación comunitaria] ha sido hacerlo de forma muy subjetiva, basándose en las opiniones de las partes interesadas que ya han invertido en el sistema de control (departamental) existente. Pero no sé si eso genera un cambio significativo en la vida de las personas que reciben los servicios [de nuestro departamento]. Preferiría que estudiáramos cómo podemos usar parámetros más cuantificables, el cambio en los resultados y nuestros pocos ejemplos de lugares en los que los programas de participación comunitaria condujeron al cambio de políticas y, tras el cambio de políticas, se produjeron cambios demostrables en los resultados”

—Liderazgo del condado

la comunidad. Creo que eso es lo más importante, los fondos, que haya apoyo para la gente, para que puedan hacer el trabajo; si no, ¿cómo podemos pagar el alquiler, las facturas y todos nuestros otros gastos?”.

Un miembro de la comunidad destacó un modelo

El éxito de la participación comunitaria está intrínsecamente ligado a la rendición de cuentas. Como se indica en el resultado 3, los miembros de la comunidad necesitan pruebas de que sus comentarios se utilizan de forma significativa para seguir participando. Sin rendición de cuentas, la participación se desvía de su propósito, que es incorporar la sabiduría de los miembros de la comunidad y satisfacer las necesidades expresadas de un modo que resulte afirmativo.

En el Condado de Sonoma, no se han fijado objetivos para el trabajo actual de participación comunitaria, y no se han establecido medidas o parámetros de evaluación. Cuando se les preguntó cómo medían el éxito de sus iniciativas de participación, algunos mencionaron que llevaban la cuenta del número de actos celebrados o de asistentes, pero también mencionaron que esto no parecía ser suficiente porque no se traducían en resultados positivos. El personal del Condado tiene la sensación de que la gente se da cuenta de si un evento ha sido exitoso o no y, en concreto, si un evento ha contado con una buena asistencia y ha parecido cómodo y agradable, entonces se considera que ha sido un éxito.

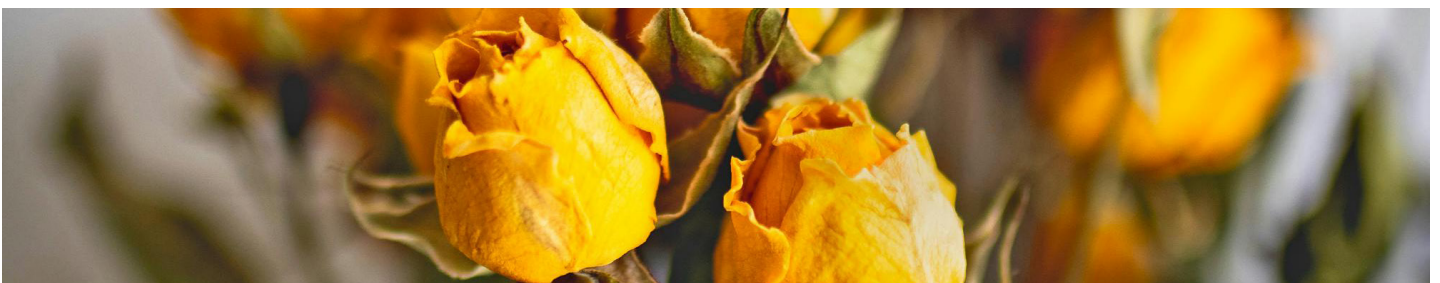
El personal del Condado compartió que no tenían formas concretas de medir si lo que estaban haciendo funcionaba realmente para la comunidad. A su vez, los miembros de la comunidad compartieron su frustración por no ver los resultados de la participación en políticas o modificación en los resultados. Un miembro del personal del Condado afirmó: “La gente dice que no los escuchamos, y puedo entender que aunque los escuchemos, si lo que dicen no se refleja en resultados y en nuestro trabajo... ¡es como si no los escucháramos!”.

“Todavía no he podido determinar realmente si nuestras estrategias están funcionando [...] sólo estamos abriendo los ojos ahora en este momento para decir, bueno, tal vez no nos estamos comprometiendo con la comunidad lo suficiente en ciertas áreas.”
—Personal del condado

Existe gran variabilidad en la asignación de recursos para la participación comunitaria. Algunos líderes compartieron que algunos departamentos no están invirtiendo en el trabajo, otros no están reservando suficiente presupuesto, y algunos departamentos simplemente no tienen los recursos o el personal para hacer el trabajo que saben que necesitan hacer. Estos comentarios ponen de manifiesto la falta de un sistema de participación comunitaria que tenga impacto en todo el Condado y la carencia de una red de funciones para dotar de recursos y mantener dicho sistema.

Conclusiones clave

- *El Condado de Sonoma no ofrece estipendios en la gran mayoría de sus trabajos de participación comunitaria, lo que hace que muchos miembros de la comunidad no puedan participar.*
- *Cuando se pide a los miembros de la comunidad que participen y/o ofrezcan voluntariamente su tiempo y su trabajo emocional e intelectual sin compensación y sin darles seguridad de que sus esfuerzos están dando lugar a cambios concretos y duraderos que tengan un impacto beneficioso para ellos o para los demás, puede producirse un agotamiento de la comunidad o una falta de voluntad para participar.*
- *Las estrategias actuales de participación comunitaria no incluyen mecanismos de rendición de cuentas ni indicadores de éxito.*



PARA DESTACAR: EVIDENCIA DE PROGRESO EN EL CONDADO DE SONOMA



- Un departamento del Condado describió su asociación con ONG, especialmente en “desiertos geográficos”, el trabajo con una variedad de CBLs para entrar en su comité de planificación, y la participación en el aprendizaje bidireccional mientras actualizaban su plan de departamento. “Intentamos no hablar a la gente”. Además, evalúan sus estrategias en función del impacto, de modo que si no acuden hispanohablantes a un evento, ellos refinan su estrategia de divulgación.
- Los miembros de la comunidad están acudiendo al Condado y completando formularios online que antes no se utilizaban. Un departamento del Condado mencionó que recientemente habían sido invitados por miembros de la comunidad a conversar, miembros con los que históricamente habían tenido una relación tensa, y que estaban contentos y dispuestos a hacer el trabajo necesario para reconstruir la relación[1].
- El personal del Condado reconoció la necesidad de alargar el período de tiempo y el período de notificación del alcance comunitario. También reconoció la importancia del compromiso bidireccional, aprender de la comunidad, y estar físicamente presente y disponible donde se reúnen las personas.
- La Oficina de Equidad fue mencionada como beneficiosa, ya que genera confianza, está integrada con las comunidades y participa en el aprendizaje bidireccional. Su limitación es que no tiene el poder para realizar cambios basados en la participación que realizan. Por lo tanto, existe la oportunidad de asociarse con ellos para garantizar que la participación genere un cambio significativo.

- El grupo de trabajo de ARPA y el modelo de Líder Basado en la Comunidad para los planes de Participación Comunitaria (incluidos estipendios, procesos de solicitud/entrevista, etc.) son modelos que se pueden desarrollar para el trabajo futuro de Participación Comunitaria.
- Un departamento del Condado habló de querer implementar asambleas públicas más participativas en las que el Condado solo hable un poco y haya grupos de trabajo, votación en tiempo real, etc.
- Un líder del Condado mencionó que el Condado necesita dedicar el 90% del tiempo de participación en llegar al 10% de la población para crear equidad.
- Los miembros de la comunidad valoran la Charla Comunitaria Distrito 1 como un recurso importante para obtener información.
- Los miembros de la comunidad aprecian las oportunidades de capacitación pagadas del Condado, así como los eventos comunitarios dirigidos por el mismo donde las personas pueden reunirse para participar en la limpieza de basura o ríos.



RECOMENDACIONES

El personal del Condado y los miembros de la comunidad se sintieron entusiasmados por el proceso y los posibles resultados de este proceso de participación comunitaria. Si bien compartieron abiertamente sobre las formas en que los esfuerzos actuales de participación comunitaria aún no satisfacen sus necesidades, también compartieron su sabiduría con respecto a los procesos e inversiones necesarios para fortalecer las relaciones entre ellos, la comunidad en general y el Condado de Sonoma. Las siguientes recomendaciones reflejan esta sabiduría y pueden abrir el camino, a partir de los hallazgos aquí destacados, hacia lo que se ha convertido un Plan de Participación Comunitaria sólido, que responda a las necesidades culturales y comunitarias.

RECOMENDACIÓN 1

Pasar del proceso de informar y de consultoría a la apropiación comunitaria mediante cambios estructurales organizativos que sean clave y que apoyen la toma de decisiones impulsada por la comunidad.

1

Invertir en roles con funciones dedicadas a la participación comunitaria, incluida la planificación, implementación y evaluación continua de estrategias y actividades descritas en el plan de participación comunitaria.

2

Comprometerse a la copropiedad, la capacidad de respuesta y la responsabilidad en la participación comunitaria.

3

Asociarse con un grupo central de líderes comunitarios para involucrar a los miembros de la comunidad en las decisiones gubernamentales, como la selección de representantes para Juntas y Comisiones y asignación de recursos a los socios comunitarios.



RECOMENDACIÓN 2

Eliminar las barreras proporcionando información y recursos accesibles y culturalmente apropiados para los miembros de la comunidad más alejados del acceso y las oportunidades, tanto en tiempos de estabilidad como de crisis.

1

Invertir en fondos para traducción e interpretación en español, así como en idiomas distintos del español.

2

Cultivar la capacidad de la comunidad asociándose y apoyando a organizaciones comunitarias.

3

Aumentar el acceso a información y recursos promoviendo la participación de los miembros de la comunidad (promotores/as pagados, personal representativo del Condado, trabajadores de salud comunitarios) y utilizando formatos y fuentes de información diversos (presencial, virtual, híbrida).



RECOMENDACIÓN 3

Diseñar, implementar y evaluar políticas y procedimientos que aumenten la participación pública de los miembros de la comunidad que han sido tradicionalmente excluidos.

1

Cambiar las políticas de las Juntas y Comisiones para que sean más representativas de las comunidades a las que sirven.

2

Compensar a las personas de manera equitativa por el tiempo y esfuerzo. Actualizar/estandarizar las políticas de estipendio y compensación para garantizar que los miembros de la comunidad reciban un pago adecuado.

3

Crear oportunidades para contratar a más personas de las comunidades locales para que cubran puestos en el Condado.

4

Democratizar los procesos de toma de decisiones abriendo vías múltiples para que los constituyentes observen, comenten e informen los procesos de toma de decisiones.



RECOMENDACIÓN 4

Crear una programación interna para capacitación, aprendizaje y colaboración continua entre los departamentos que apoyen los esfuerzos de participación comunitaria.

1

Crear una caja de herramientas/kit de herramientas con recursos, alcance y nivel de participación comunitaria.

2

Formar comunidades internas de colaboración/aprendizaje o cohortes que apoyen el aprendizaje, coordinación y remisiones.

3

Proporcionar asesoramiento y apoyo individualizado a los líderes y al personal de los departamentos.



RECOMENDACIÓN 5

Evaluar y documentar los avances en la planificación y ejecución de las iniciativas de participación comunitaria.

1

Redactar medidas/indicadores consistentes para realizar un seguimiento del impacto del trabajo de participación comunitaria en todo el Condado.

2

Apoyar a los departamentos para crear, implementar y dar seguimiento a las opiniones de los miembros de la comunidad.

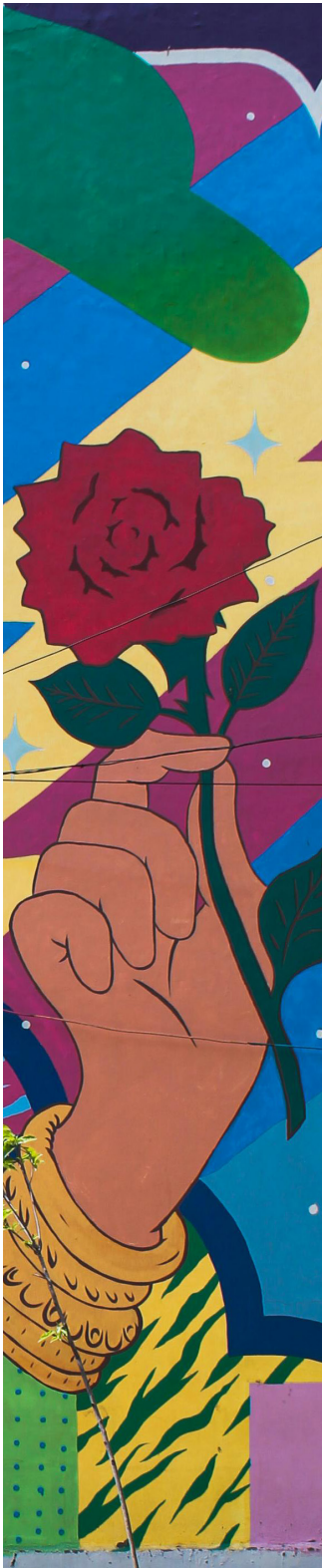
3

Apoyar a los departamentos para implementar cambios basados en la retroalimentación.

4

Crear un mecanismo de comunicación transparente de los circuitos de retroalimentación y rendición de cuentas (por ejemplo, informe anual a la Junta Directiva, tableros, informes comunitarios).

ESTRATEGIAS



Convertir las recomendaciones de los miembros de la comunidad en un Plan de Participación Comunitaria sólido y estratégico requirió luchar con dos tensiones interrelacionadas.

El trabajo de participación comunitaria es principalmente externo, pero sin un sistema interno sólido de asignación de recursos, desarrollo de capacidades, aprendizaje y apoyo entre pares, y mecanismos de rendición de cuentas, la participación comunitaria de cara al público puede estar infradotada de recursos (o no ser equitativa). Como resultado, las personas encargadas de hacer este trabajo se sienten aisladas, inseguras de cómo proceder y carecen de las herramientas necesarias para medir el éxito. En segundo lugar, la participación comunitaria suele ser un trabajo profundamente localizado. Si bien el Condado de Sonoma sirve a todos los residentes del Condado de Sonoma, las jurisdicciones varían según los departamentos y programas en cuestión, la ubicación geográfica, la identidad, las necesidades, el uso del programa, etc. Sin embargo, al dejar la participación comunitaria completamente en manos de personas repartidas por todo el condado hace que sea un desafío para el personal del Condado aprovechar los éxitos de los demás y aprender de los desafíos de los demás. Los resultados de este aislamiento pueden producir que el personal sobrecargue a algunos miembros de la comunidad mientras ignora involuntariamente a otros, sin ofrecerles coherencia y seguimiento.

Las estrategias aquí expuestas abordan estas tensiones interrelacionadas mediante la creación de un puesto de Gerente de Participación Comunitaria interno (así como algunas funciones centralizadas de líder comunitario), ubicado en la Oficina de Equidad (un departamento interno). El gerente puede de este modo crear recursos, conectar y apoyar al personal de participación comunitaria en todo el Condado, de modo que dispongan de las herramientas y los recursos que necesitan para realizar su trabajo localizado y de atención pública. Este marco proporciona un mecanismo para iluminar y difundir el trabajo que ya se está llevando a cabo en algunas zonas del Condado y para ayudar al personal del Condado a crecer juntos hacia una mayor participación de la comunidad. Y lo que es más importante, responde al llamado que escuchamos a lo largo del proceso de Participación Comunitaria, tanto del personal de participación comunitaria como de los Jefes de Departamento y los miembros de la comunidad: ***La necesidad de una estrategia coordinada y de recursos para apoyar plenamente un compromiso localizado y significativo.***

Las subestrategias resaltadas en amarillo representan estrategias pilares que son fundamentales para la implementación para el resto del plan. En la reunión de la Junta de enero de 2024, la Junta de Supervisores solicitó que la Oficina de Equidad se centrara en la Junta y Comisiones, y que el plan se adaptara para reflejar este enfoque. Para obtener más información acerca de el Plan de Juntas y Comisiones de Equidad en el Condado de Sonoma, vaya a <https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/office-of-equity>.

Las subestrategias resaltadas en amarillo representan estrategias pilares que son fundamentales para la implementación del resto del plan.

Las estrategias que se han adaptado para su uso en el Plan de Juntas y Comisiones de Equidad en el Condado de Sonoma están marcadas con un asterisco al final. *

Nota: Después de cada subestrategia, verá entre paréntesis los departamentos/funciones responsables de la implementación. Las estrategias pilares son fundamentales para la implementación del resto del plan.

Estrategia 1: Contratación y Desarrollo Profesional

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>1.1 - Contratar un puesto permanente de Gerente de Participación Comunitaria (OOE) *</p> <p>Estrategia Pilar</p>	<p><i>Crear una descripción de trabajo, contratar, recursos y brindar apoyo continuo a un Gerente de Participación Comunitaria (GPC), que tiene su sede en la Oficina de Equidad y que trabaja para apoyar al personal y a los departamentos en todo el Condado de Sonoma para profundizar su trabajo de participación comunitaria.</i></p> <p><i>Los deberes laborales del Gerente de Participación Comunitaria incluirían liderar en las siguientes áreas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Apoyo interno del personal: Diseñar e implementar oportunidades de capacitación en participación comunitaria centradas en la equidad para el personal del Condado; proporcionar apoyo 1:1 para el desarrollo de capacidades; facilitar cohortes de aprendizaje entre el personal de diferentes departamentos que colaboran en la participación comunitaria.</i> ● <i>Aprendizaje bidireccional: Servir de enlace con jurisdicciones similares para saber qué es lo que les está funcionando y compartir lo que el Condado de Sonoma está haciendo.</i> ● <i>Desarrollo de políticas: Desarrollar políticas que apoyen la PC equitativa, como es participación, transporte y estipendios para el cuidado de los niños, y cumplir con los protocolos para ofrecer reuniones culturalmente sensibles que incluyan traducción e interpretación.</i> ● <i>Capacitación externa sobre el gobierno: Diseño e implementación de talleres de educación comunitaria multilingüe sobre los sistemas y estructuras del gobierno local.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>1.2 - Crear un programa de participación de Líderes Basados en la Comunidad (CBL, por sus siglas en inglés), creando un camino para el personal y/o oportunidades de consultoría para los CBLs que avanzan hacia puestos de personal de CBL (OOE)</p> <p>Estrategia Pilar</p>	<p><i>El desarrollo de un programa de compromiso CBL se basa en el establecimiento de relaciones profundas, intencionadas, a largo plazo y culturalmente receptivas. Con la ayuda de un facilitador, el personal de Participación Comunitaria (ya sea dentro de un departamento o entre departamentos) que haya demostrado su disposición a participar en el co-diseño puede aprender los principios de este proceso (como se exponen en el kit de herramientas de PC), y trabajar para fomentar estas relaciones con los CBL. Algunos de estos principios son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Los CBLs son contratados dentro de las comunidades más afectadas por las desigualdades sistémicas y se les paga por su trabajo.</i> ● <i>La descripción del trabajo de CBL incluye trabajar con el personal del Condado para co-diseñar e implementar oportunidades de participación, y para hacer recomendaciones que impacten políticas, programas, etc.</i> ● <i>El Condado se compromete a dotar a este proceso de todos los recursos necesarios, a entablar relaciones recíprocas con los CBL y con los miembros de la comunidad que aporten a la mesa de planificación, a comunicarse con transparencia y a crear mecanismos para responder a las necesidades y a la sabiduría compartida por los miembros de la comunidad con acciones concretas.</i> ● <i>Promover el desarrollo de oportunidades de liderazgo: vías, tutoría y navegación para desarrollar habilidades y ganar exposición/acceso. Creación, identificación y navegación de vías de crecimiento y desarrollo. Centrarse en la reciprocidad.</i>
<p>1.3 - Designar nuevos fondos para la traducción multilingüe y crear/contratar un equipo de traducción e interpretación para apoyar a todos los Departamentos, Juntas y Comisiones (Incluido en el Borrador del Plan de Acceso Lingüístico, que se incorporará a la Junta Directiva en marzo de 2024) *</p>	<p><i>El enfoque que el Condado puede adoptar para contratar y financiar el acceso lingüístico se expondrá con más detalle en el Plan de acceso lingüístico. Y, la participación comunitaria centrada en la igualdad requiere accesibilidad en torno al idioma, y el acceso lingüístico culturalmente receptivo requiere la aplicación de los valores y prácticas de la participación comunitaria. Una vez que se hayan creado los equipos para trabajar en ambas áreas, deberá haber una coordinación periódica, de modo que las políticas, las prácticas y las interacciones con la comunidad estén mutuamente informadas.</i></p>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>1.4 - Contratar navegadores para que el Condado brinde apoyo coordinado a los miembros de la comunidad a través de todos los departamentos (OOE, Safety Net Collaborative)</p>	<p>Crear una descripción del trabajo, contratar, proporcionar recursos y brindar apoyo continuo a un equipo de Navegadores del Condado. Estos coordinarán con los departamentos de todo el Condado de Sonoma y apoyarán directamente a los miembros de la comunidad para que puedan obtener acceso significativo a los servicios integrales que ofrece el Condado. Los pasos del proceso pueden incluir lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Determinar las necesidades específicas y los desafíos que enfrentan los miembros de la comunidad al navegar servicios, y diseñar la posición del Navegador del Condado en torno a solucionar estas barreras. La descripción del puesto, las estrategias de reclutamiento y el proceso de contratación deben priorizar la experiencia vivida, la comunicación culturalmente receptiva y la construcción de relaciones, el bilingüismo/ser bicultural y la experiencia de trabajo con comunidades de origen diverso.</i> ● <i>Combinar el proceso de contratación con capacitación integral y oportunidades de desarrollo profesional continuo para que los navegadores del Condado mejoren sus habilidades y conocimientos (habilidades de comunicación, resolución de conflictos, recursos comunitarios, capacidad de respuesta cultural, etc.).</i> ● <i>Crear estructuras que apoyen la colaboración entre los navegadores del Condado y varios departamentos, incluido reuniones periódicas, sesiones de planificación y el intercambio de información para facilitar una coordinación fluida y garantizar que los comentarios de la comunidad se integren en la prestación de servicios.</i> ● <i>Involucrarse con los miembros de la comunidad para crear conciencia sobre el programa de navegadores del Condado y promover el acceso a los servicios de apoyo.</i> ● <i>Desarrollar estrategias de divulgación que lleguen a las poblaciones desatendidas y prioricen el acceso al idioma y la capacidad de respuesta cultural.</i> ● <i>Implementar sistemas para recopilar y rastrear datos sobre los servicios prestados por los navegadores del Condado, incluidos datos demográficos de los miembros de la comunidad, referencias realizadas, resultados obtenidos y comentarios de miembros de la comunidad y agencias asociadas. Utilizar estos datos para evaluar la efectividad, identificar tendencias y brechas, e informar la toma de decisiones.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>1.5 - Desarrollar una línea de liderazgo con enfoque en brindar un mejor servicio a comunidades subrepresentadas y desatendidas (OOE, HR)</p>	<p>Crear una línea de liderazgo que se centre en brindar un mejor servicio a comunidades subrepresentadas. Este proceso debe incluir el reclutamiento fuera de la infraestructura actual del Condado, el acceso a programas de desarrollo del liderazgo y tutoría para el personal de cara al público, vías significativas de reconocimiento y promoción, y un cambio de la cultura de liderazgo que incorpore y recompense experiencias vividas, perspectivas y enfoques de los miembros de la comunidad subrepresentados y desatendidos. Las acciones estratégicas sugeridas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Evaluar y ampliar las vías de promoción, y proporcionar apoyo y orientación para ayudar a estos miembros del personal a navegar la dinámica de la organización y superar las barreras de promoción.</i> ● <i>Llevar a cabo evaluaciones de equidad para identificar áreas de mejora y supervisar el progreso en el desarrollo de una línea de liderazgo diversa e inclusiva. Colaborar directamente con las comunidades subrepresentadas y miembros de la comunidad para comprender sus necesidades, prioridades y aspiraciones. Establecer métricas, puntos de referencia y mecanismos de rendición de cuentas para hacer un seguimiento de los resultados y responsabilizar a los líderes de alcanzar los objetivos de equidad.</i> ● <i>Adoptar prácticas diversas de reclutamiento y contratación, revisar las descripciones de los puestos de trabajo y las cualificaciones para eliminar barreras de entrada innecesarias, y cambiar las métricas de gestión y rendimiento para permitir que las habilidades no tradicionales sean elevadas y valoradas.</i> ● <i>Fomentar una cultura de liderazgo inclusiva dentro del gobierno del Condado que valore perspectivas y experiencias diversas, y que priorice el aprendizaje continuo y la adaptación para responder a desafíos y oportunidades cambiantes. Alentar a los líderes a escuchar activamente y comprometerse con las comunidades subrepresentadas, priorizando la equidad en la toma de decisiones y responsabilizándose en crear un cambio positivo.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>1.6 - Proporcionar capacitaciones para preparar al personal para el co-diseño con la comunidad (OOE) *</p>	<p><i>Ofrecer capacitación al personal del Condado que diseña y/o se relaciona con los miembros de la comunidad para equiparlos con el conocimiento, las habilidades y las aptitudes necesarias para una PC efectiva y equitativa.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Ofrecer una combinación de talleres presenciales, seminarios web, cursos en línea y módulos de autoaprendizaje para adaptarse a diferentes estilos y preferencias de aprendizaje.</i> ● <i>Garantizar la comprensión compartida del marco del Espectro de la Participación Comunitaria como herramienta para fomentar la PC.</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proporcionar al personal del Condado una comprensión clara de las funciones transformadoras que los navegadores comunitarios, los líderes comunitarios, las promotoras y las organizaciones comunitarias (funciones clave como intermediarios de confianza) pueden desempeñar dentro de este marco.</i> ● <i>Hacer hincapié en la importancia de generar confianza, relaciones significativas y una comunicación transparente con la comunidad.</i> ● <i>Impartir talleres sobre temas como:</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Estrategias de comunicación, confianza y capacidad para entablar relaciones, receptividad y humildad cultural, participación de las partes interesadas, resolución de conflictos y utilización de la retroalimentación para modificar sistemas y programas.</i> ● <i>Descripción general del contexto local y datos desglosados de la demografía del Condado de Sonoma (por ejemplo: <u>Retrato de Sonoma</u>, <u>Atlas de equidad del Área de la Bahía</u>, <u>Índice de equidad racial: Resumen o Panel demográfico de empleados</u>).</i> ● <i>Impartir formación sobre el conjunto de herramientas de participación comunitaria que incluya las prácticas propuestas en nuestro proceso de desarrollo del Plan de Participación Comunitaria y preguntas de reflexión para</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<p><i>el programa de PC de cada empleado. Además, compartir los recursos y herramientas disponibles para apoyar la interpretación de idiomas, la traducción y la receptividad cultural en la prestación de servicios.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proporcionar un espacio de autoevaluación de cuán preparados están para co-diseñar con la comunidad y brindar oportunidades de reflexión a través de las ofertas de capacitación.</i>
<p>1.7 - Aumentar y clarificar las expectativas del personal del Condado en relación con las prácticas de participación comunitaria (CAO, OOE) (CAO, OOE) *</p>	<p><i>Trabajar con la Oficina del Administrador del Condado para evaluar las prioridades actuales de PC. A su vez, ampliar, aclarar y comunicar las expectativas para el trabajo de PC.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Desarrollar e implementar la capacitación necesaria para PC para todo el personal del Condado que diseña y/o se relaciona con los miembros de la comunidad para apoyarlos en el cumplimiento de estas expectativas.</i> ● <i>Garantizar una comunicación coherente y alineación de expectativas relacionadas con las prácticas de PC en todos los departamentos y divisiones del Condado.</i> ● <i>Por ejemplo, Priorizar la implementación de la dirección de política de la Junta Directiva para aplicar el Kit de Herramientas de Equidad Racial a fin de completar un Análisis a fondo de Equidad Racial en todos los puntos importantes de la agenda, incluida la pregunta cuatro, “¿Quiénes son los miembros de la comunidad más afectados que están preocupados o tienen experiencia relacionada con este asunto/programa? ¿Cómo serán involucrados en el desarrollo e implementación de este programa?” Además, asegurarse de que:</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Los esfuerzos intencionales de PC se efectúen antes de que un tema sea tratado por la Junta Directiva.</i> ● <i>Los analistas de la CAO que revisan los temas pertinentes a la agenda de la Junta deben responsabilizar a los jefes de departamento de completar el Análisis de Equidad Racial respecto a su tema antes de que sea sometido a votación.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<ul style="list-style-type: none"> ● Que el Gerente de Participación Comunitaria de OOE trabaje en estrecha colaboración con el Analista de Planificación y Evaluación del Programa del Plan Estratégico de OOE para brindar asistencia técnica en torno a la pregunta cuatro, según sea necesario por el Análisis de Equidad Racial.
<p>1.8 - Asignar y realizar un seguimiento de los recursos de participación comunitaria (CAO, OOE) *</p>	<p>Desarrollar un plan claro de asignación de recursos que describa cómo se distribuirán y priorizarán los recursos de PC en función de las necesidades y objetivos identificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asignar fondos dedicados a las iniciativas de PC dentro del presupuesto del Condado. ● Establecer fuentes de financiación destinadas a actividades específicas como divulgación, eventos, desarrollo de capacidades y desarrollo de asociaciones. Ofrecer mecanismos flexibles de financiación para apoyar una variedad de enfoques y actividades de PC. ● Compartir públicamente información sobre oportunidades de financiamiento, decisiones de asignación y resultados para promover confianza y rendición de cuentas. ● Crear circuitos de retroalimentación para solicitar la opinión de los miembros de la comunidad y las partes interesadas sobre las decisiones de asignación de recursos.
<p>1.9 - Desarrollar recursos interdepartamentales y centralizados de Participación Comunitaria para el personal del Condado (OOE) *</p>	<p>Crear un sitio centralizado o centro de recursos para proporcionar al personal del Condado acceso a herramientas, pautas, plantillas, mejores prácticas y otros recursos relacionados con PC. Podría ser un portal en línea, un sitio de intranet o una biblioteca física de recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ofrecer programas de formación y capacitación para dotar al personal del Condado de los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para una PC eficaz. Ofrecer talleres, seminarios, seminarios web y programas de certificación sobre temas como estrategias de comunicación, sensibilidad cultural, participación de las partes interesadas y resolución de conflictos.

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Facilitar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre el personal del Condado de los diferentes departamentos involucrados en los esfuerzos de PC. Establecer grupos de trabajo, comités interdepartamentales para promover colaboración, coordinación y alineación de objetivos y estrategias (por ejemplo, cohorte de aprendizaje entre pares).</i> ● <i>Desarrollar procesos, herramientas y plantillas estandarizadas para agilizar los esfuerzos de PC en todos los departamentos. Esto puede incluir pautas para llevar a cabo actividades de divulgación, recopilación comentarios, facilitación reuniones, y evaluación de los resultados.</i> ● <i>Ofrecer asistencia técnica, entrenamiento y apoyo al personal del Condado que participa en las actividades de PC. Asignar personal dedicado o contactos en cada departamento (según corresponda) para brindar orientación, responder preguntas y solucionar los problemas que surjan (por ejemplo, "horario de oficina").</i>

Estrategia 2: Políticas y Procedimientos

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>2.1 – Implementar políticas de estipendios consistentes en todos los departamentos del Condado (por ejemplo, política de estipendio interno, política de MOU con las CBO) (Auditor, CAO, OOE) *</p> <p>Estrategia de pilares</p>	<p><i>Evaluar las políticas de estipendios existentes, incluyendo su fundamento, implementación e impacto. Efectuar además una investigación sobre las mejores prácticas, incluidas prácticas que están vigentes en otras jurisdicciones y que están generando resultados equitativos. Esto puede redactarse y ser presentado a la Junta para la aprobación políticas y procesos de estipendio consistentes para el Condado en su conjunto (Juntas y Comisiones, los CBL, los miembros de la comunidad que comparten su sabiduría durante las oportunidades de participación y la política de MOU con la CBO). Luego, el Condado puede apoyar la implementación de las políticas de estipendio en todos los departamentos del Condado a través de asistencia técnica, asignaciones presupuestarias y agregando la pregunta sobre compensación al proceso de Análisis de Equidad Racial.</i></p>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>2.2 - Implementar políticas y enfoques coherentes en las reuniones públicas. (Ej: cuidado de niños, comida, idioma, ubicación y hora) (OOE) *</p> <p>Estrategia de pilares</p>	<p><i>Evaluar las políticas existentes de reuniones públicas (cuidado de niños, alimentación, acceso idiomático, horario y lugar), incluyendo su justificación, implementación e impacto. El gerente de CP puede redactar y presentar un documento de políticas de reuniones públicas para la aprobación de la Junta. El mismo puede contener una investigación sobre las mejores prácticas, incluidas prácticas que están vigentes en otras jurisdicciones y que están generando resultados equitativos. Estas políticas deben ser consistentes para el Condado en su conjunto (Juntas y Comisiones, los CBL y los miembros de la comunidad que comparten su sabiduría durante las oportunidades de participación). Luego, el Condado puede apoyar la implementación a través de asistencia técnica, asignaciones presupuestarias y agregando información al Análisis de Equidad Racial.</i></p>
<p>2.3 - Aplicar la política existente de Análisis de Equidad Racial para evaluar el impacto del trabajo de participación comunitaria en las comunidades más afectadas por las desigualdades sistémicas (CAO, OOE) *</p> <p>Estrategia de pilares</p>	<p><i>El Condado puede apoyar al personal en la aplicación del Análisis de Equidad Racial para priorizar y abordar los impactos potenciales, tal y como ha indicado previamente la Junta, de las siguientes maneras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Garantizar que los cronogramas de los proyectos reflejen el tiempo para un análisis significativo, incluida la participación de la comunidad.</i> ● <i>Priorizar la adopción de medidas para abordar las brechas.</i> ● <i>Crear un cuadro de mando para garantizar la transparencia e incluir un informe anual sobre los impactos y el crecimiento en una reunión pública de la Junta de Supervisores.</i>

Estrategia 3: Formación y colaboración

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>3.1 - Apoyar a las organizaciones comunitarias con capacitación cruzada periódica y coordinación de navegación de recursos (OOE, Safety Net Collaborative)</p> <p>Estrategia de pilares</p>	<ul style="list-style-type: none">● Trabajar con las organizaciones comunitarias para identificar sus necesidades de capacitación/coordiación/colaboración y luego ser el puente, creando espacios de co-aprendizaje que fortalezcan la red de apoyo.● Identificar las necesidades de capacitación de las organizaciones comunitarias (brechas de conocimiento, navegación de recursos, etc.) y colaborar con una variedad de expertos (incluido el personal del Condado, consultores y CBLs) para desarrollar programas de capacitación personalizados. Los mismos deben ser presentados en una variedad de formatos (talleres presenciales, seminarios web, cursos en línea y módulos de autoaprendizaje) para adaptarse a diferentes estilos y preferencias de aprendizaje.● Facilitar oportunidades para que las organizaciones comunitarias participen en el aprendizaje entre pares y en la creación de redes, colaborando y asociándose entre sí y con agencias gubernamentales. Esto puede resultar en la creación de espacios de aprendizaje mutuo y reciprocidad en torno al acceso idiomático y la capacidad de respuesta cultural en la prestación de servicios. Organizar foros, mesas redondas y grupos de prácticas en los que los participantes puedan compartir puntos de vista, intercambiar ideas y aprender de las experiencias de los demás.● Supervisar el progreso y el impacto de la formación cruzada y los esfuerzos de coordinación de la navegación de recursos. Realizar un seguimiento de los índices de participación, adquisición de conocimientos, desarrollo de aptitudes y cambios en la capacidad de las organizaciones comunitarias a lo largo del tiempo. Utilizar los comentarios de los participantes y las partes interesadas para evaluar la eficacia.● Asignar fondos y recursos sostenibles para apoyar los esfuerzos continuos de coordinación de capacitación cruzada y navegación de recursos.● Abogar por la financiación de agencias gubernamentales, organizaciones filantrópicas y otras fuentes para garantizar sostenibilidad e impacto a largo plazo.

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>3.2 - Llevar a cabo talleres de educación comunitaria multilingüe sobre los sistemas de gobierno local 101 (OOE) *</p>	<p><i>El gerente de PC colaborará con un equipo de CBLs para co-diseñar sesiones de talleres divertidos, atractivos y centrados en el diálogo con los miembros de la comunidad.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Asegurarse de que los objetivos, contenido y resultados del taller estén conectados con las prioridades de la audiencia. Seleccionar plataformas adecuadas (presencial, virtual o híbrida) que mejor satisfagan las necesidades de dicha audiencia.</i> ● <i>Trabajar con un socio de la comunidad (CBO, CBL) para codirigir las sesiones. Compartir información sobre los talleres a través de los socios que tienen la confianza de los participantes de su comunidad.</i> ● <i>Llevar a cabo sesiones en los idiomas de preferencia de la audiencia a la cual van dirigidos.</i> ● <i>Construir reciprocidad y compartir el micrófono/tiempo de aire con los participantes.</i> ● <i>Recopilar comentarios y evaluar las sesiones de manera que se minimice la carga para los participantes (formularios breves de comentarios orales o escritos). Hacer un seguimiento rápido de las preguntas planteadas por los participantes durante el taller o en los formularios de evaluación.</i>
<p>3.3 - Crear cohortes interdepartamentales de aprendizaje para el personal del Condado que realiza Participación Comunitaria (OOE) *</p>	<p><i>Crear y convocar una cohorte de aprendizaje del personal para capacitación de desarrollo profesional, aprendizajes interdepartamentales, intercambio de recursos, apoyo con la implementación y evaluación del impacto. Esto puede fomentar colaboración interna, la retroalimentación periódica de los colegas, y generar una mayor responsabilidad y apoyo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Establecer estructuras que apoyen el diseño y la implementación de las cohortes de aprendizaje, tales como:</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Contratar a un consultor para que apoye el diseño de la cohorte de aprendizaje y ayude en la capacitación.</i> ● <i>Emplear un programa piloto de PC con 1-2 departamentos, trabajar por ejemplo con un par de departamentos que están más avanzados o en la etapa de “colaboración” dentro el Espectro de Participación Comunitaria basado en una</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<p><i>evaluación interna. Esto puede ser proseguido por un entrenamiento completo que incluya una cohorte de aprendizaje entre pares con todos los departamentos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Trabajar con la oficina de CAO para establecer expectativas con respecto a la participación de cada departamento en las cohortes de aprendizaje.</i> ● <i>Incluir capacitación sobre construcción de relaciones y confianza con la comunidad, facilitación de procesos de participación en el diseño conjunto y evaluación del impacto.</i> ● <i>Incorporar la aplicación práctica a través de ejercicios, estudios de casos o simulaciones.</i> ● <i>Fomentar una cultura de aprendizaje continuo y adaptación dentro del gobierno del Condado para responder a desafíos y oportunidades cambiantes.</i> ● <i>Fomentar experimentación, innovación y reflexión para perfeccionar estrategias y prácticas a lo largo del tiempo.</i> ● <i>Promover la creación de redes y apoyo continuo entre el personal dentro y entre las sesiones de cohorte.</i> ● <i>Recopilar regularmente comentarios del personal sobre la efectividad del aprendizaje en cohorte. Utilizar estos comentarios para mejorar continuamente los materiales de capacitación, recursos y apoyo para el personal.</i>
<p>3.4 - Llevar a cabo capacitaciones con los líderes de comités que trabajan con el público sobre promoción de la participación equitativa (OOE) *</p>	<p><i>El gerente de PC implementará una versión de desarrollo de capacidades internas que responda a las necesidades y deberes de los líderes de comités que trabajan con el público.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Garantizar la comprensión compartida del lenguaje/terminología y el marco de PC para construir el camino hacia la apropiación comunitaria.</i> ● <i>Enfatizar la importancia de construir confianza, relaciones significativas y comunicación transparente con la comunidad.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proporcionar herramientas y estrategias para abordar conflictos de manera generativa y navegar conversaciones difíciles con empatía y respeto.</i> ● <i>Alentar a los líderes a que vean la PC equitativa como un proceso continuo en lugar de una iniciativa única. Apoyarlos en el desarrollo de planes a largo plazo.</i>
<p>3.5 - Proporcionar capacitaciones para el personal del Condado sobre cómo asociarse con navegadores y organizaciones comunitarias (OOE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proporcionar al personal del Condado una comprensión clara de los roles de los navegadores y las organizaciones comunitarias. Estos juegan un papel clave como intermediarios de confianza.</i> ● <i>Asegurarse de que el personal del Condado comprenda la diversidad de orígenes, perspectivas y necesidades de navegadores, organizaciones comunitarias y comunidades a las cuales representan.</i> ● <i>Proporcionar estrategias para establecer y mantener asociaciones positivas y mutuamente beneficiosas basadas en la confianza, respeto y objetivos compartidos.</i> ● <i>Proporcionar orientación sobre estrategias efectivas de comunicación, como una comunicación clara, respetuosa y culturalmente apropiada.</i> ● <i>Definir claramente los roles, responsabilidades y expectativas. Asegurarse de que el personal del Condado comprenda los servicios, recursos y apoyo específicos que los navegadores y las organizaciones comunitarias pueden brindar, así como sus propios roles en el apoyo a estos esfuerzos.</i> ● <i>Familiarizar al personal con las políticas, procedimientos y protocolos relacionados con la asociación con navegadores y organizaciones comunitarias.</i> ● <i>Promover humildad cultural y respeto en las interacciones con navegadores y organizaciones comunitarias. Abordar las asociaciones con humildad, apertura y voluntad de aprender de los conocimientos y experiencias de los socios comunitarios.</i> ● <i>Enfatizar la importancia de la sostenibilidad y el compromiso a largo plazo con navegadores y organizaciones comunitarias.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<p><i>Crear asociaciones de relaciones continuas que requieran sustento, inversión y compromiso a lo largo del tiempo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Establecer mecanismos de retroalimentación para recopilar información del personal del Condado, los navegadores y las organizaciones comunitarias sobre la efectividad de dicha asociación. Utilizar esta retroalimentación para mejorar continuamente materiales de capacitación, recursos y apoyo para el personal.</i>

Estrategia 4: Rendición de cuentas

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>4.1 - Implementar mecanismos de rendición de cuentas para garantizar un acceso e impacto equitativos (OOE, Upstream, Safety Net Collaborative) *</p> <p>Estrategia de pilares</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Alentar a los líderes del Departamento a buscar comentarios de la comunidad, evaluar la efectividad de los esfuerzos de PC y en consecuencia ajustar las estrategias.</i> ● <i>Enfatizar la importancia de la rendición de cuentas y la transparencia en todas las interacciones con la comunidad.</i> ● <i>Proporcionar capacitación al personal sobre rendición de cuentas antirracista dentro de los programas del personal.</i> ● <i>Aplicar la rendición de cuentas antirracista al plan de trabajo general de PC del Condado.</i>
<p>4.2 - Evaluar la accesibilidad lingüística de los documentos/comunicaciones utilizadas por el público y proporcionar apoyo continuo (Incluido en el Borrador del Plan de Acceso Lingüístico, que se presentará a la Junta en marzo de 2024) *</p>	<p><i>De acuerdo con el Borrador del Plan de Acceso Lingüístico, evaluar y cambiar documentos y comunicaciones utilizados por el público para que reflejen la diversidad lingüística del Condado de Sonoma.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Comenzar por revisar una muestra de estos, incluidos sitios web oficiales, boletines informativos, folletos, formularios y avisos.</i> ● <i>Convocar a un panel de revisión independiente dirigido por la comunidad (por ejemplo, CBLs), distinto de los equipos que</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<p><i>realizan las traducciones de documentos/comunicaciones, para evaluar la disponibilidad, calidad, claridad, legibilidad y su accesibilidad de los documentos que están actualmente traducidos. Buscar e incorporar comentarios de la comunidad y de las organizaciones comunitarias.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Considerar el diseño visual de los documentos (bien organizados, visualmente atractivos, fáciles de navegar, visuales para mejorar la comprensión).</i> ● <i>Establecer procesos para el seguimiento continuo y la mejora de la accesibilidad lingüística (revisiones/actualizaciones periódicas, cambios demográficos, mejores prácticas emergentes).</i>
<p>4.3 - Crear y dotar de recursos a un organismo de rendición de cuentas dirigido por la comunidad para medir el impacto de la participación comunitaria en las comunidades (CBL, OOE, Upstream)</p>	<p><i>Crear y dotar de recursos a un organismo de rendición de cuentas, que este dirigido por la comunidad, para crear e implementar un proceso de rendición de cuentas como se describe en la Estrategia 4.4</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Asegurar que el organismo de rendición de cuentas sea representativo de las comunidades afectadas por los esfuerzos de PC.</i> ● <i>Facultar al organismo de rendición de cuentas para que se apropie del proceso de evaluación (toma de decisiones, establecimiento de objetivos y definición de criterios de evaluación) y proporcione formación (como rendición de cuentas basada en resultados antirracistas), recursos y apoyo para desarrollar la capacidad de los miembros del órgano de rendición de cuentas (métodos de evaluación, análisis de datos, etc.).</i> ● <i>Apoyar el trabajo del organismo de rendición de cuentas asegurando una financiación sostenible; fomentando asociaciones, colaboración y experiencias diversas de las organizaciones comunitarias.</i> ● <i>Fomentar una cultura de aprendizaje adaptativo dentro del organismo de rendición de cuentas para mejorar continuamente las prácticas y los resultados de la evaluación.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Crear mecanismos para que integren los resultados del proceso de rendición de cuentas, de modo que las estrategias de PC sean flexibles y respondan a las necesidades y prioridades cambiantes de la comunidad.</i> ● <i>Asegurar que los miembros de la comunidad tengan acceso a información sobre el proceso de evaluación y los hallazgos para promover la rendición de cuentas y la confianza.</i>
<p>4.4 – Evaluar anualmente el impacto de implementación del plan de participación comunitaria (Gerente de Participación Comunitaria, CBL) *</p>	<p><i>El organismo de rendición de cuentas liderado por la comunidad (ver Estrategia 4.3) diseñará y dirigirá un proceso de evaluación de estrategias y resultados de la participación comunitaria en todo el Condado.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Definir objetivos claros y medibles e identificar resultados específicos (por ejemplo, aumento de la participación, mejora de los niveles de confianza, cambios tangibles en las políticas).</i> ● <i>Utilizar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar datos (tasas de asistencia, tasas de respuesta a encuestas, cambios en la representación demográfica). Los datos cualitativos se pueden recopilar a través de entrevistas, grupos de enfoque o encuestas con preguntas abiertas.</i> ● <i>Involucrar a los miembros de la comunidad y a las organizaciones comunitarias locales, así como a los miembros internos de la comunidad (personal, funcionarios electos) en el diseño de los métodos de evaluación, interpretación de los hallazgos y recomendaciones para mejorar.</i> ● <i>Comparar datos de varios años para realizar un seguimiento de los cambios en los indicadores de PC a lo largo del tiempo (por ejemplo, tendencias, patrones o cambios en las prioridades de la comunidad)</i> ● <i>Destacar historias exitosas y lecciones aprendidas de la implementación del plan de PC (estudios de casos, testimonios, anécdotas) que ilustren el impacto de las actividades de participación en las personas, comunidades o resultados de las políticas. Compartir estas historias interna y externamente para informar los esfuerzos futuros de planificación.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Preparar y compartir un informe anual que resuma los hallazgos de los esfuerzos de evaluación de PC con las partes interesadas, los tomadores de decisiones y la comunidad en general para promover la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje.</i>
<p>4.5 - Integrar los resultados del Análisis de Equidad Racial en el trabajo continuo de implementación de participación comunitaria (CAO, OOE) *</p>	<p><i>El Gerente de PC puede trabajar con los contactos de los departamentos y/o mesa de CBLs para examinar los datos del Análisis de Equidad Racial (REA) e identificar temas y prioridades de acción que trasciendan a departamentos y programas individuales. Esto, a su vez, puede servir de base para la formación, asistencia técnica y otras formas de apoyo a la PC.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Establecer mecanismos para el monitoreo y evaluación continuos de la PC que hagan un seguimiento del progreso y los resultados relacionados con los objetivos de equidad racial.</i> ● <i>Involucrar a los miembros de la comunidad en la interpretación de resultados de la REA de manera culturalmente receptiva. Incluirlos también en la identificación de prioridades de acción para garantizar que el trabajo de implementación de PC refleje las necesidades y perspectivas de los más afectados por las disparidades raciales.</i> ● <i>Establecer mecanismos para la transparencia y la rendición de cuentas en la implementación de la PC para garantizar que se cumplan los compromisos con la equidad racial, informar regularmente del progreso a la comunidad y a los interesados, y ser transparentes sobre los desafíos y las áreas que necesitan mejoras.</i> ● <i>Utilizar los resultados de la REA para desarrollar la capacidad del personal, informar los procesos de toma de decisiones en cada etapa de la implementación de la PC. Abogar por cambios en las políticas que aborden las barreras sistémicas para la participación equitativa de la comunidad.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>4.6 - Actualizar el pilar del Plan Estratégico de Equidad Racial y Justicia Social basándose en las recomendaciones, estrategias y aprendizajes de la implementación del compromiso comunitario (CAO, OOE) *</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proporcionar actualizaciones anuales sobre el trabajo de PC en lo que respecta a la equidad racial y la justicia social: Objetivo 4 como parte del rol del gerente de CE (consulte la estrategia relacionada con el gerente de CE).</i> ● <i>Realizar un seguimiento y compartir recomendaciones, estrategias y aprendizajes de la implementación de PC que sean relevantes para los departamentos que lideran cada meta y objetivo.</i> ● <i>Brindar oportunidades para una participación significativa en los proyectos descritos en cada pilar estratégico. Identificar oportunidades para incorporar los aportes de la comunidad para abordar las preocupaciones y necesidades.</i> ● <i>Incorporar los aprendizajes de implementación del plan de PC en la próxima versión del Plan Estratégico.</i>

Estrategia 5: Oportunidades para una gobernanza comunitaria equitativa

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>5.1 - Fortalecer los órganos de gobierno existentes (Juntas y Comisiones) para que representen a la comunidad de una mejor forma (BOS, CAO, OOE) *</p> <p>Estrategia de pilares</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Utilizar la evaluación (vinculada a la estrategia 5.2) para informar y mejorar solicitudes, divulgación y accesibilidad; incluyendo traducción, reuniones híbridas, comida y estipendios.</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Crear y llevar a cabo capacitaciones para el personal del Condado asignado a los departamentos de apoyo sobre los temas enumerados anteriormente. También generar protocolos sobre cómo llevar a cabo reuniones de la Junta y la Comisión culturalmente receptivas.</i> ● <i>Desarrollar e impartir sesiones informativas para los miembros de la comunidad sobre cómo servir en las Juntas y Comisiones, así como el papel de las Juntas y Comisiones.</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Compartir públicamente la información de contacto de cada Junta y Comisión.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Identificar las plataformas para compartir más información sobre el papel de las juntas y comisiones y las oportunidades para postularse.</i> ○ <i>Ej: Radio Bilingüe KBBF 89.1 fm, Reuniones de la NAACP, Facebook del Condado, redes sociales y/o sitios web del departamento.</i> ○ <i>Mostrar/compartir públicamente las vacantes de las Juntas y Comisiones en los departamentos correspondientes del Condado y en el centro del Condado y en la página iniciales de cada departamento.</i> ● <i>Establecer un proceso para recopilar información sobre raza/etnia de los solicitantes y comisionados.</i>
<p>5.2 - Llevar a cabo una evaluación de los procesos de las Juntas y Comisiones en torno al reclutamiento, selección, estipendios y recopilación de información demográfica (CAO, OOE) *</p>	<p><i>Contratar a un consultor para llevar a cabo una evaluación de las Juntas y Comisiones que informará sobre las oportunidades para fortalecer los órganos de gobierno existentes para representar mejor a la comunidad. El consultor hará lo siguiente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Evaluar todas las prácticas de reclutamiento existentes, criterios y procesos de selección, políticas de estipendio y recopilación de información demográfica.</i> ● <i>Diseñar recomendaciones y un plan de implementación para informar y mejorar el reclutamiento y selección de miembros de la comunidad de la Junta y la Comisión. Implementar enfoques consistentes de reuniones públicas, así como la conectividad con las prioridades del Condado.</i> ● <i>Crear una política de estipendio para todas las Juntas y Comisiones, para la consideración de la Junta, para garantizar que el Condado proporcione una compensación constante; honrando la experiencia de todas las Juntas y miembros de la comisión (la mayoría de los cuales son actualmente voluntarios).</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>5.3 - Aumentar la transparencia y prácticas coherentes de las Juntas y Comisiones para mejorar la representación equitativa (CAO, OOE) *</p>	<p><i>Utilizar evaluaciones para informar y mejorar la transparencia y las prácticas coherentes de las Juntas y Comisiones.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Garantizar que toda la información en la plataforma Granicus esté actualizada con la información de contacto correcta, preguntas básicas coherentes y criterios precisos para servir en cada Junta o Comisión.</i> ● <i>Identificar oportunidades para agregar personal adicional de apoyo para asistir a las Juntas y Comisiones.</i> ● <i>Establecer un proceso coherente para la incorporación de cada miembro de la Junta Directiva y comisiones que incluya funciones y responsabilidades claras.</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Desarrollar una orientación de incorporación para las Juntas y Comisiones que requiera capacitación en equidad racial de la OOE.</i> ● <i>Desarrollar protocolos de reclutamiento y criterios consistentes de selección para todos los puestos de la Junta/Comisión designados por la Junta de Supervisores. Publicar estipendios, reembolsos de viajes y cuidado de niños, etc. en la plataforma Granicus.</i> ● <i>Establecer fuentes de financiación específicas y públicas destinadas a la divulgación, traducción, interpretación y alimentación.</i> ● <i>Crear un ciclo de retroalimentación para solicitar y responder a los comentarios de los miembros de la comunidad en lo que respecta a las juntas y comisiones.</i>
<p>5.4 - Dirigir y financiar una serie de cursos de formación sobre equidad racial y participación comunitaria para los miembros de la Junta Directiva (OOE) *</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Adaptar la capacitación en equidad racial de OOE para las juntas y los miembros de la comisión, así como para el personal de apoyo asignado.</i> ● <i>Exigir capacitación obligatoria sobre equidad racial para todos los miembros actuales de la Junta y al incorporar nuevos miembros de la Junta o comisionados.</i> ● <i>Recopilar comentarios de los miembros de las juntas y comisiones que participan en la capacitación sobre equidad racial.</i>

Estrategias	Prácticas recomendadas
<p>5.5 - Poner a prueba un proceso presupuestario participativo (CAO, OOE)</p>	<p><i>Desarrollar un proceso intencional que centre a miembros de la comunidad más afectados por las desigualdades sistémicas. Un ejemplo de este tipo de proceso se puso a prueba en Marín el año pasado. Una visión general del proceso incluye:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Crear una línea presupuestaria del Condado dedicada a iniciativas identificadas en el proceso de presupuestos participativos.</i> ● <i>Abrir los procesos de generación de ideas al público. La gente podía participar en línea, y se crearon sesiones presenciales en comunidades prioritarias, a menudo vinculadas a eventos muy concurridos.</i> ● <i>Estas ideas se abrieron al público para que les diera “me gusta” y comentaran.</i> ● <i>Sobre la base de estas rondas iniciales de participación, se invitó a los miembros de la comunidad a asociarse con las organizaciones comunitarias para presentar propuestas para convertir estas ideas en realidad. Los escritores de subsidios se pusieron a disposición para apoyar a los miembros de la comunidad de forma gratuita.</i> ● <i>Un comité de presupuesto participativo revisó las solicitudes para asegurar su alineación con una matriz centrada en la equidad que habían desarrollado.</i> ● <i>Todos los ganadores (que fueron muchos) fueron financiados. A los finalistas se les concedieron 10.000 para empezar.</i>



HORICON  SCHOOL



CONCLUSIÓN



El Condado de Sonoma alberga una población diversa de residentes que se preocupan profundamente por su hogar y por sus comunidades, muchos de los cuales desean comprometerse más profundamente con el Condado. Los empleados del Condado de Sonoma son miembros de la comunidad que están profundamente comprometidos con la prestación de servicios de manera que respondan a las necesidades de los miembros de la comunidad en general y están buscando más información sobre cómo hacerlo. Esta es una base prometedora sobre la que se ha construido un Plan sólido de Participación Comunitaria para cerrar las brechas que existen entre los miembros de la comunidad que se ven marginados de la participación por las políticas actuales y la institución que les presta servicios.

Si se pone en práctica, el Plan de Participación Comunitaria que aquí se presenta ayudará al Condado de Sonoma a aprovechar su infraestructura de comunicaciones para participar en el aprendizaje bidireccional, en el desarrollo de capacidades en torno a la participación culturalmente receptiva y la creación de relaciones, y en la dotación adecuada de recursos para el trabajo y la creación de mecanismos de rendición de cuentas que sean significativos. [1] Se debe un gran agradecimiento a todos los miembros de la comunidad, a los socios comunitarios, al personal y a los líderes del Condado, que se abrieron, con vulnerabilidad y con esperanza, para hacer avanzar este proceso hacia la construcción de relaciones (más) auténticas y recíprocas entre ellos.

APÉNDICE: TABLAS DE DATOS DE LAS ENCUESTAS

Raza/Etnia/Cultura

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
Asiático	8%	6%	0%	8%
afrodescendiente y/o afroamericano	15%	6%	4%	7%
Origen hispano, latino/a/o/x y/o español	62%	33%	13%	66%
Oriente Medio y/o Norte de África	0%	6%	0%	2%
Nativo de Hawái y/o de las islas del Pacífico	0%	0%	0%	10%
Blanco	23%	61%	79%	1%
Prefieren no decir	0%	6%	8%	1%
Prefieren describirse a sí mismos	0%	0%	0%	1%

Antigüedad del personal en el Condado

	Personal del Condado		
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)
Menos de un año	15%	0%	4%
Entre uno y cuatro años	46%	33%	29%
Entre cinco y nueve años	15%	22%	8%
Diez años o más	23%	44%	58%

Edad

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
18 - 24	0%	0%	0%	11%
25 - 34	46%	11%	0%	15%
35 - 44	15%	44%	25%	24%
45 - 54	31%	28%	29%	23%
55 - 64	8%	17%	42%	15%
65+	0%	0%	0%	14%
Prefieren no decir	0%	0%	4%	0%

Idiomas hablados

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
Chino	0%	0%	0%	1%
Inglés*	85%	100%	88%	66%
Lengua(s) indígena(s) (ej: chatino, mixteco, triqui)	0%	6%	0%	7%
Fiyiano	0%	0%	8%	10%
Khmer-Camboiano	0%	0%	0%	1%
Español	62%	33%	29%	66%
Tagalo	0%	0%	0%	3%
Prefieren no decir	0%	0%	4%	0%
Prefieren describirse a sí mismos	8%	6%	0%	5%

* Si bien el 15% del personal de atención al público y el 12% de los líderes no indicaron que hablan inglés, las entrevistas y los grupos de enfoque con el personal y el liderazgo del Condado se realizaron en inglés, y la encuesta estuvo disponible sólo en inglés. La pregunta era: ¿Qué idiomas hablas? (Seleccione todas las que correspondan). Los datos indican que es posible que la pregunta no se haya entendido completamente.

Estado de la vivienda

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor or Manager (n=18)	Leadership (n=24)	
Inquilino	46%	39%	29%	65%
Propietario	39%	61%	67%	23%
Vivienda comunitaria (por ejemplo, hogar multigeneracional, ADU, comunidad de vida intencional)	23%	0%	4%	6%
Vivienda precaria (por ejemplo, vivir en un motel, vehículo, temporalmente con amigos/familiares o en algún otro lugar temporal)	0%	0%	0%	2%
Prefieren autodescribirse: (vivir con los padres/familiares, vivir con el propietario de la vivienda, casa móvil, no poseen terreno, alquiler alto)	0%	0%	0%	8%

Educación Formal/Occidental

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefieren describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor or Manager (n=18)	Leadership (n=24)	
Escuela secundaria, pero no se han graduado	0%	0%	0%	14%
Título de escuela secundaria o GED	0%	0%	0%	14%
Universitarios, pero no se han graduado	0%	28%	0%	19%
Título universitario de dos años	15%	0%	4%	12%
Título universitario de cuatro años	54%	22%	38%	16%
Maestría o superior	23%	50%	50%	13%
Escuela Técnica o de Comercio	8%	0%	0%	3%
Prefieren no decir	0%	0%	4%	1%
Prefieren describirse a sí mismos	0%	0%	4%	9%

Rol dentro del Condado

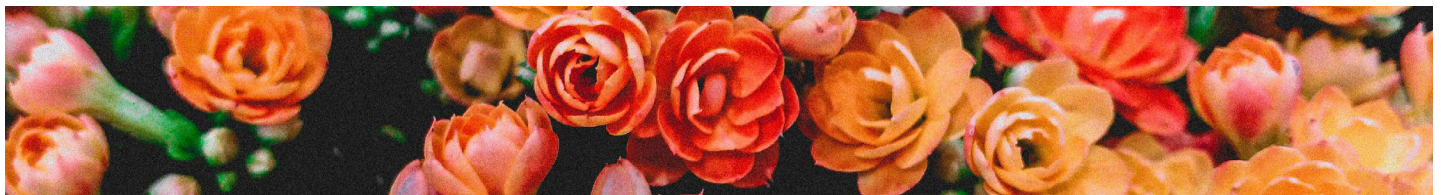
Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma
15%	Personal de atención al público atención al cliente	N/A
33%	Supervisor o Gerente	
45%	Liderazgo (Jefe de Departamento, Gerente de División)	
7%	Prefieren describirse a sí mismos (representante de campo, personal administrativo, gerente de programa)	

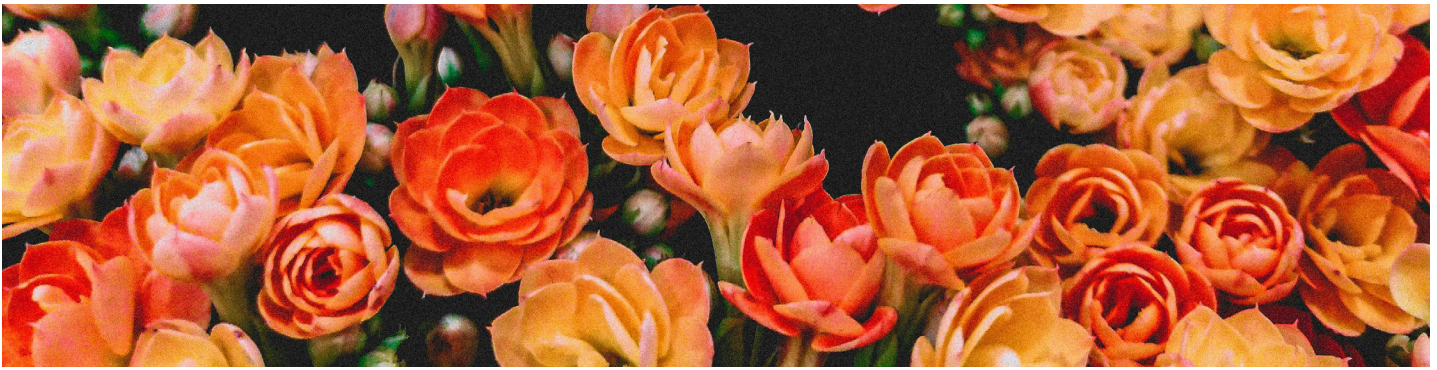
Áreas geográficas atendidas por el departamento del Condado representado

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma
16%	Un área específica (regional, distrito, mundial, temática)	N/A
88%	Supervisor o Gerente	

Actualmente vive en el condado de Sonoma

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma	
95%	Sí	98%	Sí
5%	No	2%	No





Tiempo vivido en el condado de Sonoma

Personal del Condado (promedio 23.5 años)		Comunidades del Condado de Sonoma (promedio 20.25 años)	
24%	Menos de 10 años	27%	Menos de 10 años
13%	Entre 10 y 20 años	32%	Entre 10 y 20 años
63%	Más de 20 años	40%	Más de 20 años

Educación, Conocimientos y Habilidades Comunitarias (Educación Informal)

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefiere describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
Formación	15%	6%	21%	16%
Aprendizaje comunitario/Educación	69%	72%	46%	55%
Organización Comunitaria	54%	33%	33%	57%

Educación, Conocimientos y Habilidades Comunitarias (Educación Informal)

	Personal del Condado			Comunidades del Condado de Sonoma
	Servicio de atención al público o prefiere describirse a sí mismo (representante de campo, administrador, gerente de programa) (n = 13)	Supervisor o Gerente (n=18)	Liderazgo (n=24)	
Conocimientos culturales/tradicionales (por ejemplo: asistir o participar en ceremonias, hablar su lengua materna, reuniones sociales culturales/tribales, plantas y medicina tradicionales, prácticas curativas culturales/tradicionales, artes culturales)	69%	22%	8%	47%
Aptitudes empresariales	23%	22%	25%	16%
Aprendizaje basado en la fe/Educación	23%	11%	17%	25%
Experiencia de vida	39%	61%	50%	51%
Mentor/Aprendiz	39%	44%	42%	22%
Narración/Historia oral	23%	22%	29%	21%
Prefieren no decir	0%	0%	17%	1%
Prefieren describirse a sí mismos	8%	0%	4%	3%

Educación, conocimientos y habilidades comunitarias (Educación Informal)

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma	
14%	Formación	16%	Formación
62%	Aprendizaje comunitario/Educación	55%	Aprendizaje comunitario/Educación
38%	Organización comunitaria	57%	Organización comunitaria
29%	Conocimientos culturales/tradicionales (por ejemplo: asistir o participar en ceremonias, hablar su idioma materno, reuniones sociales culturales/tribales, plantas y medicina tradicionales, prácticas curativas culturales/tradicionales, artes culturales)	47%	Conocimientos culturales/tradicionales (por ejemplo: asistir o participar en ceremonias, hablar su lengua materna, reuniones sociales culturales/tribales, plantas y medicina tradicionales, prácticas curativas culturales/tradicionales, artes culturales)
24%	Aptitudes empresariales	16%	Aptitudes empresariales
16%	Aprendizaje basado en la fe/Educación	25%	Aprendizaje basado en la fe/Educación
52%	Experiencia de vida	51%	Experiencia de vida
43%	Mentor/Aprendiz	22%	Mentor/Aprendiz
28%	Narración/Historia oral	21%	Narración/Historia oral
7%	Prefieren no decir	1%	Prefieren no decir
3%	Prefieren describirse a sí mismos (universidad, formación de miembros del público)	3%	Prefieren describirse a sí mismos (bienestar de los animales, gobernanza y medidas de financiación)

Experiencia de Participación en Programas del Condado

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma	
28%	Muy positivo	27%	Muy positivo
10%	Algo positivo	20%	Algo positivo
17%	Neutral	27%	Neutral
5%	Algo negativo	8%	Algo negativo
0%	Muy negativo	2%	Muy negativo
38%	No se aplica; nunca han participado en programas del Condado	18%	No se aplica; nunca han participado en programas del Condado
2%	Prefieren no decir	0%	Prefieren no decir

Identidad de Género

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma	
60%	Femenino	77%	Femenino
38%	Masculino	20%	Masculino
3%	No binario	0%	No binario
2%	Transgénero	0%	Transgénero
2%	Prefieren no decir	1%	Prefieren no decir
2%	Prefieren describirse a sí mismos (género-queer)	2%	Prefiere describirse a sí mismo (neutros)

Orientación Sexual

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma	
7%	Bisexual	3%	Bisexual
7%	Gay or Lesbiana	7%	Gay or Lesbiana
79%	Heterosexual	80%	Heterosexual
3%	Queer	5%	Queer
2%	Inseguro/Cuestionandose	0%	Inseguro/Cuestionandose
3%	Prefieren no decir	5%	Prefieren no decir
0%	Prefieren describirse a sí mismos	4%	Prefiere describirse a sí mismo (no proporcionó una descripción)

Otros grupos de identidad

Personal del Condado		Comunidades del Condado de Sonoma	
4%	Participación actual o anterior en un programa de recuperación de 12 pasos	9%	Participación actual o anterior en un programa de recuperación de 12 pasos
5%	Comunidades con discapacidades, capacidades diferentes y/o neurodiversas	2%	Comunidades con discapacidades, capacidades diferentes y/o neurodiversas
14%	Comunidades de inmigrantes y/o indocumentados	65%	Comunidades de inmigrantes y/o indocumentados
2%	Afectados por la colocación familiar y/o los sistemas de protección infantil	1%	Afectados por la colocación familiar y/o los sistemas de protección infantil
80%	Ninguno de las anteriores	29%	None of the above
0%	Prefieren describirse a sí mismos	2%	Prefieren autodescribir una identidad adicional (colono, transgénero)

REFERENCIAS

- Clark, L. (November 27, 2017). From Sonoma County's ashes, a fund for Undocumented Immigrants rises. Civil Eats. Retrieved on November 3, 2023 from <https://civileats.com/2017/11/27/from-sonoma-countys-ashes-a-fund-for-undocumented-immigrants-rises/>
- County of Sonoma. (2023). COVID-19 Data and Statistics. Sonoma County cases by race/ethnicity, over all time. Retrieved on November 3, 2023 from https://experience.arcgis.com/experience/1edbb41952a8417385652279305e878d/page/Race-%2F-Ethnicity/?fbclid=IwAR1oPUk9P3Z2BiOTB1jRllolRNiaRysdycjFyrlvEhTvWaZPMUy_kMukAjc
- Gonzalez, R. (2021). The spectrum of community engagement to ownership. Facilitating Power. Retrieved on November 3, 2023 from <https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf>
- Ho, V., & Koran, M. (October 30, 2019). Laborers and domestic workers stay behind as thousands flee California wildfires. The Guardian. Retrieved on November 3, 2023 from <https://www.theguardian.com/us-news/2019/oct/30/california-fires-workers-kincade-easy>
- Katz, S. (2017). Sonoma County remaining uninsured study 2015-16. Sonoma County Department of Health Services. Retrieved from https://sonomacounty.ca.gov/Main%20County%20Site/General/Sonoma/Sample%20Dept/Sample%20Dept/Divisions%20and%20Sections/Department%20Information/Public%20Reports/Report%20Details/_Documents/sonoma-county-remaining-uninsured-study-summary.pdf
- Lewis, K. (2021). A Portrait of Sonoma County: 2021 Update. New York: Measure of America, Social Science Research Council.
- Martin, G. (September 22, 2017). Those closest to the problem are closest to the solution. The Appeal. Retrieved on November 3, 2023 from <https://theappeal.org/those-closest-to-the-problem-are-closest-to-the-solution-555e04317b79/>
- Sonoma County Five-Year Strategic Plan 2021-2026. (2021). Racial Equity & Social Justice. Retrieved on November 3, 2023 from <https://socostrategicplan.org/wp-content/uploads/2023/02/Racial-Equity-and-Social-Justice-status-updates-1-26-23.pdf>

Swindell, B. (November 6, 2020). Protections for Sonoma County workers near fire zones spotlighted after recent wildfires. The Press Democrat. Retrieved on November 3, 2023 from <https://www.pressdemocrat.com/article/business/during-another-year-of-wildfires-protections-for-sonoma-county-laborers-ne/>

U.S. Census Bureau. (2021a). Language spoken at home. 2021 ACS 1-Year estimates subject tables. Retrieved on November 3, 2023 from <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S1601?g=050XX00US06097>

U.S. Census Bureau. (2021b). 2017-2021 American Community Survey 5-Year Estimates. Retrieved on October 27, 2023 from [https://data.census.gov/table/ACSST5Y2021.B19001?q=B19001:+Household+Income+in+the+Past+12+Months+\(in+2022+Inflation-Adjusted+Dollars\)&g=050XX00US06097&moe=false](https://data.census.gov/table/ACSST5Y2021.B19001?q=B19001:+Household+Income+in+the+Past+12+Months+(in+2022+Inflation-Adjusted+Dollars)&g=050XX00US06097&moe=false)

U.S. Census Bureau. (2022). QuickFacts Sonoma County, California. Retrieved on November 3, 2023 from <https://www.census.gov/quickfacts/sonomacountycalifornia>

Vives, R. (November 28, 2020). Before disasters hit California, these workers get the word out in many languages. The Los Angeles Times. Retrieved on November 3, 2023 from <https://www.latimes.com/california/story/2020-11-28/listos-california-nonprofits-help-latinos-prepare-for-disasters>

